



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras
educativas de San Juan de Lurigancho, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Gloria María Flores Quispe

ASESORA:

Dra. Isabel Menacho Vargas

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones pedagógicas

PERÚ - 2018

Página del Jurado

Presidente

Secretario

Vocal

Dedicatoria

A Dios, por las bendiciones que me otorga cada instante de mi vida, y por darme la oportunidad para seguir desarrollándome profesionalmente.

A mis hijos Sebastián, Luis y Marcelita quienes son el soporte y apoyo para seguir realizándome como profesional.

Gloria.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por abrirme sus puertas y darme la posibilidad de seguir creciendo profesionalmente como maestra.

A mi docente asesora por su apoyo constante que permitió la culminación de este trabajo de investigación.

A mi esposo, por su comprensión y apoyo incondicional que me motiva a mantener una visión de éxito en mi vida profesional.

A todos ellos, muchas gracias.

Gloria.

Declaratoria de autenticidad

Como autora del presente trabajo de investigación que tiene como título “Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016” y estudiante de la Universidad César Vallejo declaro lo siguiente:

Que el presente trabajo es de mi propiedad intelectual por lo que en su formulación soy la única responsable.

Que los elementos del informe fueron elaborados en forma adecuada citando en forma adecuada los autores de los referentes teóricos, de las técnicas e instrumentos los cuales fueron elaborados o adaptados para aplicarlos en el presente trabajo de investigación.

Que todos los datos que se han obtenido han sido proporcionados por las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

Que la descripción presentada en la parte estadística, así como el tratamiento estadístico de los mismos a que se sometieron los datos son veraces y están puestos a disposición de quien desee comprobarlos.

Que todo el desarrollo del presente trabajo se realizó dentro del marco ético como corresponde a una investigación social, respetando los derechos de las personas.

Por lo tanto la presente tesis es el resultado de una auténtica investigación, inédita y quedará registrada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en conformidad con la Resolución del Vicerrectorado Académico N° 00011-2016 – UCV – VA. Lima, 31 de marzo del 2016.

.....
Br. Gloria María Flores Quispe.
DNI N°
09561560

Presentación

La presente tesis titulada: Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016; tuvo como objetivo general determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, durante el año 2016.

El presente trabajo está constituido por siete capítulos conforme a la estructura que ha considerado la Universidad César Vallejo, en cada uno de ellos se ha considerado lo que se detalla a continuación: capítulo I, constituido por la introducción, antecedentes que se utilizaron, la realidad problemática, el problema general y los problemas específicos; así como por los objetivos y las hipótesis. En tanto, el capítulo II, detalla el marco metodológico, las variables independiente y dependiente descritas sobre las bases teóricas que se utilizan en la actualidad y que sirvieron de base para operacionalizarlas; en la metodología, se indica el tipo de estudio, el diseño, los sujetos de la población y el tipo de muestra; así mismo se plasman las técnicas y los instrumentos que se utilizaron para recolectar datos y los métodos para analizarlos. En el capítulo III, se detallan los resultados en forma descriptiva e inferencial. En el capítulo IV están detallados en forma analítica la discusión de los resultados, confrontándolos con los antecedentes que se consideraron para este estudio. En el capítulo V están indicadas las conclusiones a la que se ha llegado después de desarrollar esta investigación. En el capítulo VI se encuentran las recomendaciones que están dirigidas básicamente a las docentes coordinadoras y las promotoras educativas que constituyeron la población de estudio. En el capítulo VII se encuentran las referencias bibliográficas que se han consultado. Finalmente, están los anexos donde se ubican los instrumentos, la base de datos, la matriz de consistencia y la validación de los instrumentos.

Los resultados de esta investigación indicaron que existía relación alta entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice de Contenido

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice de Contenido	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	xii
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.3 Justificación	57
1.4 Problema	59
1.5 Hipótesis	62
1.6 Objetivos	62
II. MARCO METODOLÓGICO	64
2.1. Variables	65
2.2. Operacionalización de variables	66
2.3. Metodología	69
2.4. Tipo de estudio	69
2.5. Diseño	69
2.6. Población, muestra y muestreo	70
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	71
2.8. Métodos de análisis de datos	74

2.9. Aspectos éticos	75
III. RESULTADOS	76
IV. DISCUSIÓN	95
V. CONCLUSIONES	99
VI. RECOMENDACIONES	101
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
ANEXOS	110
Anexo 1. Artículo científico	111
Anexo 2. Matriz de consistencia	124
Anexo 2. Consentimiento de la institución	125
Anexo 3. Matriz de datos	126
Anexo 4. Instrumentos	130
Anexo 5. Fichas de validación de instrumentos	134

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. ¿Cómo realizar un diagnóstico antes de programar?	52
Tabla 2. Operacionalización de la variable habilidades sociales	66
Tabla 3. Operacionalización de la variable desempeño laboral	68
Tabla 4 Muestra	71
Tabla 5. Validez de contenido de instrumento habilidades sociales	74
Tabla 6 Confiabilidad de las habilidades sociales	74
Tabla 7. Confiabilidad del desempeño laboral	74
Tabla 8 Nivel de habilidades sociales de las promotoras educativas	77
Tabla 9 Nivel de habilidades básicas de interacción social	78
Tabla 10 Nivel de habilidades avanzadas de interacción social	79
Tabla 11 Nivel de habilidades relacionadas con los sentimientos	80
Tabla 12 Nivel de habilidades alternativas a la agresión	81
Tabla 13 Nivel de habilidades para hacer frente al stress	82
Tabla 14 Nivel de habilidades de planificación	83
Tabla 15 Nivel de trabajo pedagógico	84
Tabla 16 Nivel de capacidad comunicativa	85
Tabla 17 Nivel de proyección social y comunitaria	86
Tabla 18 Nivel de características personales	87
Tabla 19 Nivel de desempeño laboral	88
Tabla 20 Prueba de normalidad	89
Tabla 21 Correlación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral	90
Tabla 22 Correlación entre las habilidades sociales y el trabajo pedagógico	91
Tabla 23 Correlación entre las habilidades sociales y la capacidad comunicativa	92
Tabla 24 Correlación entre las habilidades sociales y la proyección social y comunitaria	93
Tabla 25 Correlación entre las habilidades sociales y las características personales	94

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1 Programación a corto	51
Figura 2 Las unidades didácticas	51
Figura 3. El círculo egocéntrico	53
Figura 4 Esquema del diseño de investigación	70
Figura 5 Correlación de Spearman	75
Figura 6 Nivel de habilidades sociales de las promotoras educativas	77
Figura 7 Nivel de habilidades básicas de interacción social	78
Figura 8 Nivel de habilidades avanzadas de interacción social	79
Figura 9 Nivel de habilidades relacionadas con los sentimientos	80
Figura 10 Nivel de habilidades alternativas a la agresión	81
Figura 11 Nivel de habilidades para hacer frente al stress	82
Figura 12 Nivel de habilidades de planificación	83
Figura 13 Nivel de trabajo pedagógico	84
Figura 14 Nivel de capacidad comunicativa	85
Figura 15 Nivel de proyección social y comunitaria	86
Figura 16 Nivel de características personales	87
Figura 17 Nivel de desempeño laboral	88

RESUMEN

Este trabajo tuvo como problema general investigar ¿qué relación existe entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?, y cuya finalidad fue determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, esto permitió encontrar el coeficiente de correlación entre la variable habilidades sociales y desempeño laboral. El diseño utilizado fue no experimental, esto significa que no hubo manipulación activa de ninguna de las variables. La muestra trabajada fue de 95 promotoras educativas de San Juan de Lurigancho en el año 2016. La técnica utilizada fue la encuesta y para recoger la información se utilizó como instrumento el cuestionario; la escala para ambas variables fue politómica. Para conocer la confiabilidad de los instrumentos, se realizó la aplicación de una prueba piloto que fue contestada por 30 promotoras educativas que presentaban características similares. Con los puntajes obtenidos se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach cuyos resultados arrojaron un valor de 0.872 para la variable desempeño laboral; mientras que el instrumento que midió las habilidades sociales obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.866. Lo cual indicó que ambos instrumentos tenían alta confiabilidad.

La investigación concluyó que existen evidencias suficientes para afirmar que las habilidades sociales guardan relación con el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho 2016; en tanto, el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.788, representa una alta correlación entre las variables.

Palabras clave: habilidades sociales, desempeño laboral y promotoras educativas.

ABSTRACT

This work had as general problem to investigate what relationship exists between social skills and work performance of the educational promoters of San Juan de Lurigancho, 2016, and whose purpose was to determine the relationship between social skills and work performance of the promoters educational institutions of San Juan de Lurigancho, 2016.

The type of study was descriptive correlational, this allowed to find the correlation coefficient between the variable social skills and work performance. The design used was not experimental, this means that there was no active manipulation of any of the variables. The sample worked was 95 educational promoters of San Juan de Lurigancho in 2016. The technique used was the survey and to collect the information the questionnaire was used as an instrument; the scale for both variables was polytomous. To know the reliability of the instruments, the application of a pilot test was carried out and answered by 30 educational promoters who presented similar characteristics. With the obtained scores, the Cronbach's Alpha coefficient was calculated, the results of which yielded a value of 0.872 for the labor performance variable; while the instrument that measured social skills obtained a Cronbach's Alpha of 0.866. Which indicated that both instruments had high reliability.

The research concluded that there is enough evidence to affirm that social skills are related to the work performance of the educational promoters of San Juan de Lurigancho 2016; while the Spearman Rho correlation coefficient of 0.788 represents a high correlation between the variables.

Key words: social skills, job performance and educational promoters.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas los países han apostado por el creciente desarrollo tecnológico y científico haciendo de lado el aspecto social. Actualmente nuestra sociedad enfatiza la necesidad de contar con nuevas estructuras organizativas y que el personal que labora cuente con características y perfiles que le permitan desarrollarse e interrelacionarse de forma eficiente dentro del campo de trabajo.

En este sentido urge la necesidad de plantear los valores y habilidades sociales que debe tener un educador que le permita relacionarse de forma proactiva y efectiva adoptando una posición activa y responsable con la sociedad y entorno inmediato donde se desenvuelve siendo esta la escuela, la familia y la comunidad.

La reforma educacional está orientada a este gran desafío que incorpora la necesidad no solo de fortalecer al educador en competencias cognitivas sino en la formación de actitudes, de la inteligencia emocional y en las habilidades sociales; puntos claves para un desarrollo integral del individuo y el logro de metas mediante un desempeño laboral favorable.

Las relaciones de coexistencia en la humanidad son una práctica constante en la sociedad, pero la convivencia se va construyendo a través de una práctica positiva de habilidades sociales entre sus miembros. Las habilidades sociales están muy relacionadas con la inteligencia emocional el cual implica saber actuar frente a determinadas situaciones, siendo esta habilidad responsable, en gran medida del desempeño y rendimiento de una persona en el campo profesional y laboral.

En nuestro país se viene atendiendo a la población infantil menor de 5 años a través de dos tipos de servicio: el escolarizado en las cuales encontramos a las Instituciones Educativas y cunas cuyo personal que ejerce la docencia es un docente titulado y el servicio no escolarizado referido a los Programas no Escolarizados de Educación Inicial (Pronoei), que si bien es una forma de atención educativa flexible que responde a las necesidades y características propias de las comunidades, quien ejerce las funciones de docente es el personal Promotor Educativo acompañado por un docente Coordinador.

Según la Resolución Viceministerial N° 036-2015 que aprueba la Norma técnica denominada “Normas para la planificación, creación, implementación, funcionamiento, evaluación, renovación y cierre de los programas no escolarizados de Educación Inicial – Pronoei”, en el ítem 6.3.3.5 referido a la formación de las promotoras educativas comunitarias dice que las docentes coordinadoras, son responsables de los programas y que tienen la responsabilidad de brindar una capacitación adecuada y permanente al personal promotor “la formación de la promotora debe ser permanente e incorporar un componente actitudinal y de soporte emocional afectivo a lo largo de la prestación del servicio de las promotoras educativas” (p. 24).

Asimismo es importante resaltar que a través de este servicio no escolarizado se prioriza el trabajo con las familias y la comunidad para lo cual las promotoras educativas deben tener habilidades sociales que les permitan relacionarse con el entorno de forma eficiente y a través de esta interrelación permanente fortalezca su desempeño laboral y por ende la formación de los niños.

El presente trabajo de investigación, tiene como título “Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016”; y ha sido desarrollado teniendo en cuenta la importancia del estudio, el cual tiene interés de conocer las habilidades sociales que presentan las promotoras educativas del referido distrito desde la práctica educativa, así como su desempeño laboral ya que ello es fundamental para lograr interrelaciones positivas con los demás miembros de la comunidad educativa.

La ejecución de este trabajo tomó en cuenta los cambios del proceso educativo que en la actualidad encontramos, y que las promotoras educativas tienen cierto desconocimiento de las habilidades sociales. Por ejemplo, si las promotoras educativas no desarrollan las habilidades sociales, es probable que tengan problemas en su vida profesional y en todos los ámbitos de su vida, especialmente aquellas relacionadas con su mejoramiento y progreso personal.

Por lo tanto en la investigación se planteó, determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San

Juan de Lurigancho. La variable habilidades sociales se operacionalizó con las dimensiones habilidades básicas de interacción social, habilidades avanzadas de interacción social, habilidades relacionadas con los sentimientos, habilidades alternativas a la agresión, habilidades sociales para hacer frente al estrés y habilidades de planificación, y la variable desempeño laboral a partir de sus cinco dimensiones: trabajo pedagógico, capacidad comunicativa, proyección social y comunitaria, y características personales, con sus respectivos indicadores los cuales fueron medidos a través de un cuestionario de 29 ítems con sus respectivos índices. Las limitaciones del estudio fueron el restringido acceso a material bibliográfico, la escasez de instrumentos estandarizados para la variable desempeño laboral así como poca disponibilidad de tiempo y recursos económicos.

Cabe considerar que el desempeño laboral exige la utilización de competencias cognitivas, afectivas y sociales que necesitan ser desarrolladas en forma eficiente por parte de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, repercutiendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

La idea es encaminar el desempeño laboral por medio de las habilidades sociales, donde el educando motivado participe activamente. Esto quiere decir, que se deben desarrollar las habilidades sociales, ya que mientras más variados sean los medios para el aprendizaje que empleen las promotoras educativas, mayores serán las posibilidades para que cada estudiante logre desarrollar las competencias necesarias que le permitirán adquirir diversas habilidades.

La literatura enfatiza que los problemas de relaciones interpersonales se presentan principalmente en aquellos sujetos que se vinculan muy poco con sus pares. Estos se caracterizan por evitar el contacto social con otros sujetos o bien por mantener relaciones sociales violentas con sus pares (Cerezo, 2008, p.161). Estos comportamientos están relacionados con los estilos de interacción inhibido y agresivo, que dan cuenta de habilidades sociales deficitarias. Desde estos planteos, la eficaz interacción con los otros permitiría a las promotoras educativas responder de modo positivo ante situaciones de conflictos de interrelaciones humanas como: las discusiones, agresiones físicas, estrés, etcétera; por lo que si

se emplearan otras competencias como hablar con pares no conocidos, expresar emociones positivas, establecer conversaciones con pares y adultos, practicar habilidades sociales de elogio, entre otras, podrían convertirse en factores protectores de la salud.

Asimismo, las habilidades sociales dan testimonio de una conducta social adecuada, esta conducta es un conjunto de conductas realizadas por las promotoras educativas en un contexto interpersonal que expresa sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras reduce la probabilidad de que aparezcan futuros problemas.

Esta conducta se manifiesta en todas las personas y se desarrolla con mayor fuerza en su formación educativa. Usualmente en la escuela, los estudiantes inician una socialización temprana importantísima; es ahí donde se decide la personalidad futura de las personas; es por eso la importancia de investigar la relación que existe entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas.

Cabe resaltar que en la actualidad el enfoque teórico establece que las características de las habilidades sociales son fundamentales para el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho 2016. Las dimensiones de ambas variables se traducen en fomentar y generar las habilidades sociales; desde el punto de vista pedagógico.

Para el enriquecimiento del marco teórico de la investigación, se consultaron diversas fuentes de carácter nacional e internacional; las cuales se presentan en párrafos siguientes.

1.1 Antecedentes

Entre los antecedentes internacionales se han considerado los siguientes:

Cohen, Esterkind, Lacunza, Caballero y Martinengh (2011) realizaron un estudio titulado: *Habilidades sociales y contexto sociocultural*. Un estudio con adolescentes a través del BAS-3. Revista RIDEP N° 29 VOL. 1 • 2011. Tesis

doctoral, Universidad de Tucumán – Argentina, la investigación tuvo como objetivo describir las habilidades sociales en adolescentes de 14 y 15 años que viven en contextos de pobreza de Tucumán, Argentina; también explorar las diferencias en las habilidades sociales en función del género; y analizar la incidencia de variables vinculadas al grupo familiar en las habilidades sociales de los adolescentes estudiados. La muestra estuvo constituida por 194 adolescentes de 14 y 15 años escolarizados de contextos de pobreza. El estudio fue descriptivo realizado a través de la Batería de Socialización versión 3 y una encuesta sociodemográfica elaborada por el equipo de investigación. Se analizaron las habilidades sociales de los participantes según género y las características del grupo familiar (tipo de familia, número de hermanos y cantidad de personas que viven en el hogar). En cuanto al género, los resultados señalaron que difieren estadísticamente en la escala de Ansiedad social/Timidez, siendo más alta en mujeres que en varones. Respecto de las características de la familia, sólo se encuentra una relación negativa entre números de hermanos y la escala de Liderazgo. No se registran diferencias con respecto a las otras características del grupo familiar.

Díaz (2009) en su tesis doctoral titulada: *Representaciones sociales de habilidades sociales, liderazgo y clima organizacional en directivos, docentes y estudiantes de la Facultad de Educación, Universidad Católica de Temuco Chile*, concluyó que la docencia no podía reducirse a un grupo de reglas generales basadas en el contexto socio histórico; sin embargo, también concluyó que existía un conjunto de comportamientos docentes que permitían el mejoramiento del rendimiento académico y de las interacciones sociales. Por tanto, concluye que la habilidad para adaptar el conjunto de habilidades a cada contexto y a cada una de las poblaciones, considera que la docencia es una acción en la que el juicio del maestro cumple un rol fundamental para enriquecer la acción educativa. Asimismo, indica que la mejora de las habilidades sociales, tiene su punto de partida en la mejora de las interacciones sociales, aunque, consideró que este aspecto tradicionalmente se ha considerado que pertenece a un espacio tan personal que no es posible formalizarlo. Finalmente, concluyó que existen un conjunto de problemas educacionales de diversa naturaleza que exigen una

explicación y análisis para poder actuar en ello de manera controlada; de tal forma que el desempeño social del docente pueda ser mejorado en función a los objetivos específicos que se planteen. Si mejora la tarea docente, teniendo un currículo aplicativo, es viable que estos aprendizajes transformen la realización de los estudiantes de forma integral y sean profesionales de mayor éxito, siendo lo aprendido en la universidad importante y puesto en práctica en la labor diaria del trabajo.

López, (2011) realizó un trabajo de investigación titulado: *Formación Pedagógica y Desempeño Laboral del Docente de Educación Básica* (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. Es una investigación de tipo descriptivo, con un diseño no experimental transaccional, constituido por 42 ítems, distribuido en dos variables: formación docente con sus dos (02) dimensiones y sus seis (06) indicadores. Se le aplicó un cuestionario a 10 docentes como prueba piloto para conocer su confiabilidad con un resultado de $r = 0.7128$ la cual fue fiable después de validada y corregida por los expertos. El instrumento definitivo se le aplicó a 38 docentes de las escuelas básicas de Dr. Luis Hómez y Gran Mariscal de Ayacucho. Como resultado se obtuvo de una correlación de $r = 0.306$ en la escala de Pearson, arrojando como resultado una correlación positiva moderada; en este estudio concluyó que los docentes aunque posean una formación pedagógica, necesitan de la formación permanente de actualización, por lo que se recomienda la planificación de cursos y/o talleres de capacitación para la actualización de conocimientos.

Peragine (2009), en su tesis: *Liderazgo del Gerente Educativo y Desempeño Laboral del Docente de Educación Básica*, para optar el grado de Magíster. El propósito de este estudio consistió en determinar la relación entre el liderazgo del gerente educativo y desempeño del docente. El estudio se clasifica como descriptivo correlacional bajo la modalidad del campo. La población estuvo conformada por 10 directores y 100 docentes con una muestra de 50 docentes. La técnica empleada fue la encuesta de 36 ítems con cuatro alternativas de respuesta. Fue validado por cinco expertos del cuarto nivel. La confiabilidad se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo 0,84 para liderazgo y 0,88 para desempeño. La técnica de análisis fue la estadística descriptiva para identificar el

comportamiento de los ítems y con correlación de Spearman, que obtuvo 0,139 a nivel de 0,000 bilateral, se constató que el liderazgo es transformacional, considerándose positivo bajo y se recomienda la formación permanente, para convertirse en líder transcendental que es el requerimiento de las escuelas venezolanas.

Como antecedentes nacionales se consideró:

González (2012) en su estudio titulado: *Relaciones de las habilidades sociales y rendimiento académico de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica*, desarrolló un estudio descriptivo correlacional, de tipo no experimental. La población estuvo constituida por 650 estudiantes de las siete carreras de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica, (UNH) trabajando con una muestra censal. El objetivo general del estudio fue establecer la relación que existía entre las habilidades sociales y rendimiento académico en los estudiantes. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de habilidades sociales de Goldstein, y la ficha de registro de notas, de las evaluaciones de rendimiento académico recogidas de la Dirección Universitaria de Asuntos Académicos de la UNH. Para la prueba de hipótesis se utilizó la “r” de Pearson. Se concluyó que existía una correlación lineal significativa fuerte entre las habilidades sociales y el rendimiento académico en estudiantes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Zaga (2011) en su estudio titulado: *Relación del clima organizacional con el desempeño docente del Complejo Educativo de Huaraya*. Tesis de maestría. Universidad de Puno, Perú. Aplicó un diseño correlacional, con una muestra comprendida por 1 docente en el nivel inicial, 5 en el nivel primario y 14 en el nivel secundaria, durante el año 2011, lo que le permitió determinar como “muy buen nivel de clima organizacional en los docentes” del complejo Educativo de Huaraya, provincia de Moho, Puno - 2011 (Con un puntaje promedio de 68.15). Se identificó un “muy buen nivel de desempeño docente” en el complejo Educativo de Huaraya, provincia de Moho, Puno -2011. (Una media aritmética de 59.7). Concluyó que existía una relación directa algo significativa entre el nivel de clima organizacional y el desempeño docente de los docentes del complejo Educativo

de Huaraya, provincia de Moho, Puno -2011 (se obtuvo un coeficiente r de Pearson igual a -0.79)

Rincón (2010) realizó su tesis doctoral titulada: *Relación entre el estilo de liderazgo del director y desempeño docente del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. Su objetivo fue demostrar que entre el liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación en las instituciones educativas del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas. La investigación fue de tipo básica y de diseño no experimental, descriptivo, correlacional. Sus instrumentos consisten en dos cuestionarios cerrados con escala tipo Likert, con una población de 235 docentes y como muestra 146 docentes de la misma institución. Su conclusión consistió que entre el estilo de liderazgo de los directores y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del valle de Chumbao, de la provincia de Andahuaylas, existe un alto grado de correlación (0,76 de correlación de acuerdo al coeficiente de Spearman). Los directores de estas instituciones no motivan ni estimulan a los docentes destacados; así mismo, no cumplen con sus funciones de gestión pedagógica, administrativa e institucional. Debido a estos factores, el clima institucional es deficiente y hay ruptura de relaciones humanas que debilita la integración organizacional.

Contreras (2008), realizó su investigación titulada: *Relación entre habilidades sociales, estilos de aprendizaje, personalidad y rendimiento académico en estudiantes de Psicología de una Universidad de Lima*". Tesis para optar el grado académico de Doctora en Psicología en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tuvo una muestra no probabilística de 288 alumnos de Psicología de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, tuvo por objetivo general determinar los niveles de las habilidades sociales de Goldstein, en sus dimensiones de personalidad y sus temperamentos de Eysenk, forma B, los estilos de aprendizaje de David Kolb y el rendimiento académico y cómo estas se relacionan entre sí y su relación y/o comparación, en función del género y la edad de los participantes. Se tomó como variables de control el género, la edad y los años de estudios. Se aplicó una metodología de tipo descriptiva comparativa correlacional tipo encuesta, llegándose a las siguientes conclusiones: (a) En la

lista de chequeo de habilidades sociales se obtuvo una confiabilidad de 0,770 a través del alfa de Cronbach, lo que indicó que el instrumento era confiable; también se encontró que respecto a las habilidades sociales tan solo el 6,6 % de la muestra estaba por debajo del promedio y el 93,4% estaba por encima del promedio. (b) Respecto a los estilos de aprendizaje el 23% es acomodador, el 39% es convergente, el 23% es divergente y el 14% es asimilador. (c) En personalidad el 58% eran introvertidos y el 42% eran extrovertidos. El 40% eran estables emocionalmente y el 60% eran inevitables emocionalmente. En cuanto al estudio de temperamentos, el 38% eran melancólicos, el 22% eran coléricos, el 20% eran flemáticos y el 20% eran sanguíneos. (d) En relación al rendimiento académico, el 0,3% estaban en la categoría de desaprobados, el 47,6% en rendimiento bajo, el 35,1% con rendimiento regular, el 13,5% tenía un rendimiento bueno y tan solo el 3,5% era excelente. En este estudio también se concluyó que existía correlación altamente significativa al 0,001 entre habilidades sociales y rendimiento académico ($r=0,770$).

Gómez (2007), realizó la investigación para optar el grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional, titulada: *El liderazgo Directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Independencia, año 2007*, en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” La Cantuta, Chosica-Perú, de tipo no experimental y diseño correlacional, una muestra comprendida por 88 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios. En su investigación realizada concluyó que el nivel de liderazgo directivo y el desempeño docente se muestran diferentes según los alumnos ya que las cantidades estadísticas arrojan el chi cuadrado en 53.76 su valor superior al teórico (5,99). Según los alumnos el liderazgo del director tiene solamente un nivel regular; mientras que el desempeño docente tiene un nivel bueno. En la investigación también concluye que el nivel de liderazgo directivo y el nivel de desempeño docente se muestran diferentes según los docentes, ya que los resultados estadísticos arrojan que el chi cuadrado es 14.03, en valor superior al teórico (5,99). Según los docentes el nivel de liderazgo del director es solamente regular mientras que el desempeño docente se considera de nivel bueno.

García (2010), en su estudio titulado: *Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios*, realizado en la Universidad de San Martín de Porres, Escuela Profesional de Psicología. En este estudio se planteó el objetivo general de establecer la relación entre las habilidades sociales y el clima social familiar con el rendimiento académico en un grupo de estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. Para la ejecución de este estudio se evaluó a 205 estudiantes de ambos sexos, mayores de 16 años que cursaban el primer ciclo de estudios en psicología en la Universidad Particular de San Martín de Porres y en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. A toda la muestra se aplicó la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein y la escala de clima social en la familia de Moos y Trickett. Los resultados de esta investigación fueron procesados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, prueba chi cuadrado, media y desviación estándar, el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados indicaron que existía una correlación positiva y significativa entre habilidades sociales y el clima social en la familia, también se encontró que no existía una correlación significativa entre habilidades sociales y clima social en la familia con el rendimiento académico; también se halló que en relación con las variables habilidades sociales y clima social en la familia, más del 50% de los alumnos de la muestra total se ubicaron en el nivel promedio (65.9% y 62.7% respectivamente), en cuanto al rendimiento académico solo un porcentaje bajo de alumnos (9.8%) obtuvo notas muy bajas que lo desaprobaban.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Para la fundamentación científica, técnica o humanística se han considerado diversas teorías que a continuación se detallan:

Habilidades sociales:

El hombre es un ser social por naturaleza; desde su concepción y luego al nacer empieza a interactuar con las personas que lo rodean y hace uso de la comunicación para satisfacer sus necesidades, es por ello que aprendemos que es necesario relacionarnos con otras personas. Una conducta que marca el inicio de las habilidades sociales, se evidencia en la sonrisa de los bebés.

El concepto de las habilidades sociales han evolucionado a través del tiempo, tal es así que (Golstein, 1989. p.16) afirmó que las habilidades sociales “se refieren a aquellos comportamientos o conductas específicas y necesarias para interactuar y relacionarse con el otro de forma afectiva, satisfactoria y exitosa socialmente”.

Las habilidades sociales son conductas que se desarrollan desde el nacimiento, y se van adquiriendo a través del tiempo mediante la experiencia y el aprendizaje, conforme el niño va evolucionando en las etapas del desarrollo tanto emocional y social, por otro lado las habilidades sociales vienen a ser el grado en que un individuo ha adquirido una serie de comportamientos sociales que permiten su adaptación al medio social en que viven.

Por otro lado Muñoz, Crespi y Angrehs (2011), indicaron que las habilidades sociales vienen a ser “el grado en que un individuo ha adquirido una serie de comportamientos sociales que permiten su adaptación al medio social en que viven” (p. 20)

Mientras que Rojas (2010) estableció que las habilidades sociales eran:

Un conjunto de comportamientos eficaces en las relaciones interpersonales. La habilidad social, como concepto, es la capacidad compleja para emitir conductas o patrones que optimicen la influencia interpersonal y la resistencia a la influencia interpersonal no deseada; mientras que al mismo tiempo optimiza las ganancias y minimiza las pérdidas en la relación con la otra persona; manteniendo la integridad y sensación de dominio (p.13).

Entonces, las habilidades sociales son comportamientos del estudiante al interrelacionarse con las personas de su entorno, pero que estas van asociadas a la influencia ejercida por la familia, situación que permitirá al estudiante aceptar las órdenes o rechazarlas de una forma asertiva.

Por su parte Pérez, citado por Lacunza, (2012, p. 25), definió a la habilidad social como “la conducta que permite a una persona actuar según sus intereses más importantes, además de defenderse sin ansiedad inapropiada, expresa

cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales sin negar los derechos de los demás”; por otro lado también indicó que las habilidades sociales son comportamientos sociales específicos que en conjunto forman las bases del comportamiento socialmente competente. Una persona puede tener en su repertorio unas determinadas habilidades sociales, pero, para que su actuación sea competente, ha de ponerlas en juego en la situación específica.

Entonces el desarrollo de las habilidades sociales va permitir a la persona tener un comportamiento social competente asumiendo sus deberes y derechos y respetando el de los demás.

Por otro lado, Valles (2010, p. 3) manifestó que:

Las habilidades sociales son comportamientos que permiten a las personas actuar según las normas socialmente deseables, permitiendo defender sus derechos y respetar el de los demás, solucionar conflictos interpersonales y expresar los sentimientos opiniones y deseos, de manera adecuada a cada situación y de forma mutuamente satisfactoria.

Por consiguiente, las habilidades sociales son conductas que hacen al estudiante proceder de acuerdo a su conveniencia, desde luego asociado a los valores, las normas sociales, y sobre todo tener la capacidad para solucionar los problemas.

Desarrollo de habilidades sociales

Se entiende por desarrollo de habilidades sociales al grado en que un individuo adquiere un conjunto de comportamientos que le permiten su adaptación al medio social en el que vive.

Al respecto, Muñoz et al. (2011, p.56) sostuvieron que:

El desarrollo de las habilidades sociales es un aspecto muy importante en el progreso de todo ser humano, debido a que estas nos permiten relacionarnos e interactuar de manera exitosa con los

demás y su práctica continua nos brinda la oportunidad de ser mejores en nuestra vida personal y profesional.

Dichas habilidades se van obteniendo a lo largo del proceso de socialización del niño, el cual se inicia en la familia y continúa en la escuela, reforzándose además en las relaciones con el grupo de amigos. La escuela y la comunidad son los principales agentes de la socialización de la persona, las relaciones interpersonales dentro de estos grupos conforman el medio en el que el individuo aprende las habilidades sociales. Por el hecho de ser susceptibles de aprendizaje, tienen dos fines:

Preventivo: relativo al aprendizaje de habilidades sociales nuevas que pueden favorecer las futuras relaciones sociales del individuo.

Reeducativo: relativo al reaprendizaje de habilidades sociales cuando las experiencias de aprendizaje anteriores hayan sido inadecuadas.

Por lo tanto el desarrollo de las habilidades sociales cuando se refuerza desde la niñez en la familia, escuela y la comunidad favorecerá positivamente en la socialización y el aprendizaje del individuo alcanzando un desarrollo personal y profesional.

Modelo teórico de las habilidades sociales

Afirma que “se refieren a aquellos comportamientos o conductas específicas y necesarias para interactuar y relacionarse con el otro de forma afectiva, satisfactoria y exitosa socialmente”. (Golstein 1989) citado por Caballo (2007)

Las habilidades sociales vienen a ser el grado en que un individuo ha adquirido una serie de comportamientos sociales que permiten su adaptación al medio social en que viven.

Asimismo, Argyle, (citado por Caballo, 2007). Sostiene que es probable que en la mayoría de las personas, el desarrollo de las habilidades sociales dependa principalmente de la maduración y de las experiencias de aprendizaje

Por otro lado Caballo (2007, p.92), manifestó que:

La explicación más aceptable para el temprano aprendizaje de la conducta social es la teoría del aprendizaje social, siendo el factor más crítico el modelado, a través del cual los niños observan a sus padres e interactúan con ellos así como con otras personas y aprenden su estilo; ya sean las conductas verbales (temas de conversación, hacer preguntas, producir información) como la conducta no verbal (sonrisas, entonación de la voz, distancia interpersonal, etcétera.)

Asimismo la enseñanza directa es otro factor importante para el aprendizaje de las habilidades sociales, así por ejemplo dichos como: “di lo siento”, “no hables con la boca llena”, “lávate las manos antes de comer”, etcétera. modelan la conducta social. También las respuestas sociales pueden ser reforzadas o castigadas, lo que hace que aumenten y se mejoren ciertas conductas, y disminuyan o desaparezcan otras.

Entonces el desarrollo de las habilidades sociales de la persona depende del modelo de la conducta verbal y no verbal de los demás integrantes de la familia sobre todo de los padres; estas actitudes harán que mejoren o disminuyan ciertas conductas.

En referencia a los mecanismos de adquisición de habilidades sociales, Muñoz et al. (2011, p. 63) indicaron que las habilidades sociales se aprenden, al igual que otras conductas, a través de los siguientes mecanismos de adquisición de las habilidades sociales:

- a. El aprendizaje por experiencia directa: las conductas interpersonales están en función de las consecuencias de cada comportamiento social.
- b. El aprendizaje por observación: los niños aprenden conductas de relación como resultado de la exposición ante modelos significativos. Los modelos a los que se ven expuestos a lo largo de su desarrollo son muy variados y entre ellos están sus hermanos, primos, vecinos, amigos, padres, profesores y adultos en general. También es importante tener en cuenta la gran influencia de los modelos simbólicos, como principalmente, la televisión.

- c. El aprendizaje verbal o instruccional: los niños aprenden a través de lo que se les dice mediante el lenguaje oral, con preguntas, instrucciones, incitaciones, explicaciones o sugerencias verbales (es una forma no directa de aprendizaje).
- d. En cuanto al aprendizaje por retroalimentación interpersonal: este consiste en la información por medio de la cual la persona con la que se interactúa comunica su reacción ante una conducta. Esto ayuda a la corrección del mismo sin necesidad de ensayos.

Finalmente se puede decir que las habilidades sociales son conductas aprendidas y auto controladas, cuyos objetivos están orientados a obtener una recompensa que busca ser altamente beneficioso para los individuos, implica una aptitud de ponerse en el papel de la otra persona, es decir, de comprender su comportamiento y reaccionar ante el mismo con eficacia.

A través de ciertos mecanismos como las relaciones interpersonales, modelos de conductas, el lenguaje verbal, no verbal y el refuerzo de las conductas ayudara a adquisición de las habilidades sociales.

Clasificación de las habilidades sociales

Existe una variedad de clasificaciones de las habilidades sociales; al respecto, Muñoz et al. (2011, p.82), proponen tres tipos de habilidades sociales:

Las habilidades centradas en la aceptación social: mirar a los ojos de quien habla, sonreír a quien te mira amistosamente, saber expresar emociones, las habilidades centradas en la aceptación de iguales: saber hacer y mantener amigos, saber ceder en un conflicto, las habilidades sociales internas: saber aplazar un deseo, ponerse en el punto de vista del otro. Por consiguiente esta clasificación se centra en saber expresar emociones internas y externas poniendo en práctica la empatía.

En esta definición hay diversos aspectos a resaltar, así por ejemplo a decir “no”, hacer una petición, expresar un saludo, manejar un problema con un amigo o con una amiga, empatizar o ponerte en el lugar de otra persona, hacer preguntas, expresar nuestro sentimiento de pena, decir cosas positivas a los

demás, son un conjunto de conductas aprendidas a lo largo de la interacción con otras personas.

Por lo tanto, las habilidades sociales como conductas específicas solicitadas para ejecutar competentemente una tarea de interpersonal, suponen un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos y no un rasgo de personalidad. Son un conjunto de comportamientos interpersonales complejos que se ponen en juego en la interacción con otras personas.

Por otra parte, Rojas (2010, p. 46), presentó un listado de habilidades sociales clasificadas en seis áreas, las cuales establecen conductas específicas para cada una:

- a. Habilidades básicas de interacción: sonreír, saludar, presentaciones, favores, cortesía y amabilidad.
- b. Habilidades para hacer amigos: alabar y reforzar a los otros, iniciaciones sociales, unirse al juego con otros, ayudar, cooperar y compartir.
- c. Habilidades conversacionales: iniciar y terminar conversaciones, unirse a la conversación de otros y participar en conversaciones de grupo.
- d. Habilidades relacionadas con los sentimientos y emociones: expresar autoafirmaciones positivas, expresar emociones, recibir emociones, defender los propios derechos y defender las opiniones.
- e. Habilidades para afrontar y resolver problemas interpersonales: identificar problemas interpersonales, buscar soluciones, anticipar consecuencias, elegir y probar una solución.
- f. Habilidades para relacionarse con los adultos: cortesía, refuerzo, conversar, solucionar problemas y realizar peticiones.

Las habilidades sociales contribuyen a la conducta interpersonal que se relaciona con la capacidad de percepción, aceptación, comprensión y respuesta a las expectativas asociadas al propio rol del sujeto. Por otro lado, la habilidad social es la capacidad que contribuye a un mutuo entendimiento y comprensión entre dos interlocutores.

Asimismo, Gonzales (2010, p.34) indicó que las habilidades sociales se clasificaban en seis grupos:

- a. Habilidades sociales básicas: escuchar, iniciar y mantener una conversación, formular una pregunta, dar las gracias, presentar a otras personas y hacer un cumplido.
- b. Habilidades avanzadas de interacción social: pedir ayuda participar, dar instrucciones, seguir instrucciones, disculparse y convencer a los demás.
- c. Habilidades relacionadas con los sentimientos: conocer los propios sentimientos, expresar los sentimientos de los demás, enfrentarse con el enfado de otro, expresar afecto, resolver el miedo y auto recompensarse.
- d. Habilidades alternativas a la agresión: pedir permiso, compartir algo, ayudar a los demás, negociar, empezar el autocontrol, defender los propios derechos, responder a las bromas, evitar los problemas con los demás, no entrar en peleas, etcétera.
- e. Habilidades para hacer frente al estrés: formular una queja, responder a una queja, demostrar un comportamiento ético después de un juego, resolver la vergüenza, etcétera.
- f. Habilidades de planificación: tomar decisiones, discernir las propias habilidades, recoger información, resolver los problemas según su importancia, tomar decisión, concentrarse en una tarea, etcétera.

Las habilidades sociales tienen una gran importancia en el desarrollo del individuo. Las habilidades sociales son importantes porque se relacionan con la parte interpersonal así como con las normas sociales y con el rol del sujeto. Es importante indicar que la habilidad para iniciar y conservar una interacción social excelente con los demás es considerada por muchos como una consecución fundamental del desarrollo. Las interacciones sociales proporcionan a los niños la oportunidad de aprender y efectuar habilidades sociales que pueden influir de forma crítica en su posterior acomodación social, emocional y académica.

La presente investigación se trabajó en base a la clasificación que hace Goldstein 1989 citado Caballo (2007, p. 97) porque:

Permite determinar las deficiencias y competencias que tienen los adolescentes en sus habilidades sociales, identificar el uso de la variedad de habilidades sociales personales e interpersonales y evaluar en qué tipo de situaciones las personas son competentes o deficientes en el empleo de una habilidad social.

Se considera que el hombre es partícipe de un proceso continuo de desarrollo en la que aprende día a día mediante la interacción con el medio social, cultural y natural. Por ello se puede decir que es un ser social por naturaleza, y que por ende necesita de ello para poder desarrollarse adecuadamente en forma integral, de tal manera que pueda adquirir habilidades sociales que le permitan interactuar sin problemas en su contexto.

Componentes de las habilidades sociales

También hay diferentes autores que dan a conocer los componentes de las habilidades sociales, entre los que se puede mencionar a:

Caballo (2007), quien manifestó que las habilidades sociales están conformadas por tres componentes:

Componentes conductuales constituidos por:

Componentes no verbales: como: la mirada, la sonrisa, los gestos, la expresión facial, la postura, la expresión corporal, la distancia, la proximidad, la apariencia personal, etcétera.

Componentes paralingüísticos: considera a la voz: su tono, claridad, velocidad, timbre; tiempo del habla, perturbaciones del habla y fluidez del habla.

Componentes verbales: contenido general (peticiones de nuevas conductas, contenido de anuencia, contenido de aprecio, auto revelaciones, refuerzos verbales, humor, verbalizaciones positivas, claridad, etcétera.).

Los componentes cognoscitivos

Componentes cognoscitivos: Se sabe que las situaciones y el ambiente influyen en los pensamientos, sentimientos y acciones de todos los individuos. Todos buscan algunas situaciones y evitan otras, es decir se deja afectar por las

situaciones, pero también afecta a lo que está pasando; contribuyendo así a los cambios en las condiciones situacionales y ambientales para sí mismo como para los demás.

Es aquí donde intervienen los procesos cognoscitivos en el que se percibe, construye y evalúa las situaciones y los acontecimientos. Todo esto constituye la base de la investigación dirigida a las diferencias en la percepción de la situación para grupos que se diferencian en algunas características, como: edad, sexo y cultura.

Entre los componentes cognoscitivos se tienen: las competencias cognitivas, estrategias de codificación, expectativas, valores subjetivos a los estímulos y sistema y planes de autorregulación.

Componentes fisiológicos: Se tiene a la tasa cardíaca, la presión sanguínea, el flujo sanguíneo, las respuestas electrodermales (activación de las glándulas sudoríparas, la respuesta electromiográfica. Citado por Caballo (2007).

De estos tres componentes de las habilidades sociales, la investigación se está dando con mayor énfasis en el primer componente, mientras que en el segundo caso se está recién empezando y en el tercero está bastante abandonado. Todo esto se justifica debido al problema de registrar los elementos cognoscitivos de una manera fiable y a la dificultad de disponer de los aparatos precisos y de obtener medidas fisiológicas de los sujetos.

Asimismo se puede considerar otra propuesta de los componentes de las habilidades sociales:

- a. Dimensión conductual (tipos de conducta)
- b. Dimensión personal (variables cognitivas)
- c. Dimensión situacional (situaciones) dentro de su contexto cultural o Subcultura. (p. 22)

Para Van Hasselt, citado por Caballo (2007, p.19) tres son los elementos básicos de las habilidades sociales:

- a. Las habilidades sociales son específicas a las situaciones, el significado de una determinada conducta variará dependiendo de la situación en que tenga lugar.
- b. La efectividad interpersonal se juzga según las conductas verbales y no verbales mostradas por el individuo. Además, estas respuestas se aprenden.
- c. El papel de la otra persona es importante y la eficacia interpersonal debería suponer la capacidad de comportarse sin causar daño (verbal o físico) a los demás.

Habilidades sociales en adolescentes

Es en esta etapa donde la socialización tiene mucha importancia por la necesidad del adolescente de sentirse integrado al grupo; y de no ser así puede ocasionarle sentimientos de rechazo, lo que afecta su estado de ánimo y por lo tanto su rendimiento escolar; asimismo esta etapa se caracteriza por ser una época de constantes cambios, que pueden estar cargados de conflictos personales, familiares y escolares; además es el periodo donde busca y desarrolla su identidad.

Se desarrollan las habilidades sociales para favorecer la integración escolar, ya que estas pueden apoyar y fortalecer la integración de los adolescentes. Entre los problemas más comunes de la adolescencia se destaca la ausencia de asertividad, las dificultades en la solución de problemas y la ansiedad para relacionarse con sus compañeros del sexo opuesto. El déficit de habilidades sociales hace que los adolescentes vivan en constante riesgo psicosocial como los embarazos en la adolescencia, actitudes violentas, consumo de drogas, trastornos alimenticios, obesidad entre otros.

De esta manera las habilidades sociales son una estrategia que permite dotar a los estudiantes de instrumentos para enfrentar los riesgos propios de la etapa en que viven, es decir las habilidades sociales son un factor protector para los adolescentes.

Muñoz et al. (2011) sustentaron que el ser humano necesita desarrollarse en la sociedad y relacionarse con ella; por lo que requiere de su entorno inmediato siendo este compuesto por la familia, amigos, la pareja, conocidos o simplemente necesita comunicarse con alguien. Hay una necesidad del ser humano de relacionarse con otros, como también la necesidad de otros de relacionarse con uno, lo que da lugar a la existencia de nuestra sociedad. Cuanto más efectiva sea esta relación con el entorno social, mayor armonía y bienestar existirá entre sus integrantes. Por ello es necesario mejorar continuamente las habilidades sociales que permitan mejorar las relaciones interpersonales.

Dimensiones de la variable habilidades sociales

Están conformadas por una serie de conductas que la persona realiza frente a determinadas circunstancias y/o momentos. Estos recursos permitirán que la persona haga frente de manera adecuada las dificultades, retos, inconvenientes y exigencias en su quehacer diario.

Por su parte Golstein, (1989, p.79) admitió que las dificultades y deficiencias en lo que respecta a las habilidades de interacción sociales, de planificación, las relacionadas con el estrés, los sentimientos y la agresión conforman las causas de serios conflictos con los componentes de la comunidad educativa : los profesores de la escuela y las autoridades.

Por otro lado, Gonzales (2010), opinó que los seres humanos viven en sociedad, por lo que están en constante interacción con sus pares, por ello tienen la necesidad de utilizar las habilidades sociales imperantes y aceptadas en el contexto social en el que se desenvuelve. Nuestra acción y actuar repercute de forma directa en las personas que nos rodean, por ello es importante controlar nuestras emociones y actitudes para demostrar control y dominio de nuestros impulsos que nos conlleven a una convivencia armónica para relacionarnos de forma plena y permanente con la sociedad y comunidad en su conjunto.

La propuesta de (Goldstein, 1989, p.71) establece las siguientes dimensiones de habilidades sociales:

Dimensión 1. Habilidades básicas de interacción social

Esta dimensión involucra a los indicadores escuchar, iniciar un dialogo, mantener el hilo de una conversación, realizar una pregunta, agradecer, presentarse, presentar a otras personas. Se mide con 8 ítems.

Para Golstein (1989), “las habilidades sociales básicas para interactuar con los demás son: el escuchar, el iniciar y mantener conversaciones, el formular pregunta, dar las gracias, hablar en público, presentarse, tener expresión de amor, agrado y afecto” (p.71).

Según el autor, es de suma importancia adquirir estas habilidades sociales pues son estas las primeras habilidades que implican el saber defender los derechos propios, el solicitar algún servicio, denegar peticiones, hacer cumplidos, aceptar cumplidos, comunicar opiniones personales, acuerdos, desacuerdos, así como la molestia frente a alguna situación y/o desagrado.

Por otro lado, Gonzales (2010) opinó que si se desea formar a una persona interesante es importante que este también sea interesarse para los otros. Una persona que muestra simpatía y que su presencia irradia tranquilidad suavizará hasta al más violento de las personas. Asimismo, manifestó la necesidad de mantener una interacción equilibrada durante el dialogo entre pares, demostrándose el saber hablar y el saber oír para lograr una interacción comunicativa fluida, interesante y enriquecedora.

Por su parte Cerezo (1997) manifestó que el contexto en el que se desenvuelven las personas influía en la interacción. Es así que en el país se observan diversas formas de desarrollarse, desenvolverse y relacionarse. (Una región varía de la otra). Muchas veces se ha observado que un poblador de la costa maneja con soltura una conversación mientras que un poblador del centro del país es más callado, reservado. Esta diferencia está marcada por su contexto inmediato.

A decir de Gonzales (2010) manifestó que consiste en la habilidad que cuentan las personas para establecer un equilibrio entre la comunicación y la escucha. Este equilibrio favorece a que el diálogo sea agradable. Es importante

también apoyar el diálogo a través de una comunicación con soportes no verbales lo que significa el uso de gestos, la mirada, la expresión corporal. Otro aspecto favorable para un diálogo asertivo es que las preguntas y respuestas deben realizarse de forma espontánea y abierta siempre respetando los turnos en la comunicación.

Asimismo, Lacunza, (2012) refirió sobre la importancia de formular preguntas consigo mismo y hacia los demás. Si se formulan preguntas superficiales entonces se dará motivo a una comprensión del mismo nivel, las preguntas que no son concisas tampoco permitirán una comprensión clara del mismo. El aprendizaje de cada individuo se hace a través preguntas de forma permanente y activa. Por ello es de suma importancia la formulación de preguntas a nivel personal como hacia los demás.

Por otro lado, Gonzales (2010) indicó que el agradecer a una persona es un gesto educado y dice bien del actuar de una persona. Siendo este agradecimiento lógico y que debemos de realizarlo de forma habitual, pocas veces se retribuye con gestos amables hacia las personas que demostraron este detalle.

Una persona que recibe gratitud es una persona que se siente satisfecha y eso se observa, se siente pues al ser retribuido con alguna palabra de agradecimiento por alguna acción sencilla, se observa la felicidad reflejada en la satisfacción.

Al respecto, Rojas (2008) brindó recomendaciones para poder presentar a personas de la sociedad. Recomendó que al momento de presentar a la persona se debe decir los datos personales de la persona presentada, pudiéndose adicionar algunos datos puntuales sobre su vida.

Durante este proceso de conocimiento se hace necesario que las personas acepten algún halago y/o brinden halagos. Los halagos fortalecen la autoestima de las personas, son mensajes positivos, que brindan alegría y emociones positivas y a través de estos se puede ganar la amistad del entorno lográndose una interrelación favorable.

Dimensión 2. Habilidades avanzadas de interacción social.

Esta dimensión involucra un conjunto de indicadores como pedir ayuda. Al respecto, Valles (1996) sostuvo que corresponde profundizar y aceptar refuerzos sociales, la persona puede verbalizar sus inquietudes y necesidades de forma coherente; participar, dar instrucciones, seguir indicaciones, disculparse, convencer a los demás, hacer un cumplido. La interacción adecuada y positiva del individuo con su entorno social está plasmada en esta dimensión.

Para Golstein (1989) “la interacción social que se relaciona a la participación, al planteamiento de instrucciones, elogios, el solicitar apoyo, saber disculparse y convencer a los otros muestra un nivel avanzado de interacción.” (p.75).

Gonzales (2010), manifestó que las personas que demuestran la capacidad de convencimiento cuentan con habilidades avanzadas y pueden tener como meta cualquier objetivo que quisieran lograr, como el solicitar apoyo y pedir disculpas frente a otros.

Dimensión 3. Habilidades relacionadas con los sentimientos

En esta dimensión se hace mención a los siguientes indicadores: conocimiento de sus sentimientos, expresión, comprensión de sus sentimientos y de los sentimientos de los demás, enfrentamiento con el enfado de otro, expresión de afecto, enfrentar el miedo, auto recompensarse, el agradecimiento. Se mide con 7 ítems. Esta dimensión relacionada a los sentimientos es importante ya que cada individuo logra conocer en sí mismos las diferentes emociones que percibe, y se da la capacidad de poderlas manejar y comprender de tal manera que le permite relacionarse con los demás y sentirse bien consigo mismo.

Golstein (1989), definió al conocimiento de los sentimientos propios como: “la expresión de los sentimientos, la comprensión de los sentimientos de los demás, el enfrentarse con el enfado de otro, el poder resolver nuestros miedos y el auto recompensarse” (p.76).

Según indicó Rojas (2008) las personas que desarrollan estas habilidades relacionadas al sentimiento “son aquellas que pueden manejar y dar solución a los

problemas de su contexto, les permite comprender, analizar los sentimientos ajenos y valorarse demostrándolo con la auto recompensa personal”.

Dimensión 4. Habilidades alternativas a la agresión

Para Golstein, (1989), “Esta habilidad está referida a las habilidades para evidenciar el autocontrol personal, cuando se evitan confrontaciones, peleas, el saber negociar, saber solidarizarse con los demás, responder positivamente a las bromas, la practica constante del autocontrol y la defensa de los derechos propios e inherentes.” (p.78)

Esta dimensión involucra a los indicadores pedir permiso, compartir algo, ayudar a los demás, negociar, defender sus derechos, evitar problemas con los demás. Se mide con 9 ítems. Esta habilidad como las anteriores es muy importante porque permite en las personas la convivencia armónica, demostrando el sujeto la capacidad de poder convivir en un espacio, ambiente en la que se encuentre la paz, el respeto, la tolerancia y los otros valores que van a regular las interacciones de las personas en un determinado medio.

Concluye, Gonzales (2010) que la gran mayoría de individuos que cuentan con estas habilidades y las manejan de forma adecuada son aquellas que logran triunfos en su vida personal y profesional, porque frente a una situación conflictiva o de desagrado o de enfado tienen la habilidad de poder negociar, poner en práctica la regulación de sus sentimientos. El autocontrol personal que se logra conlleva a respetar los derechos de los demás.

Dimensión 5. Habilidades para hacer frente al stress

A decir de Golstein (1989, p.75), indicó que:

Esta habilidad está referida al nivel de respuesta que se da frente al fracaso, el lograr realizar una queja, contestar a la misma, demostrar deportividad después de un juego, enfrentar la vergüenza, sobrellevar la situación cuando no se brinda atención respetuosa, se le deja de lado, defiende a su amigo, responder a una persuasión, responder al fracaso, enfrenta los mensajes contradictorios, responde una acusación, se prepara para una conversación difícil y hace frente a las presiones.

Según Rojas (2008), la mayoría de las personas permanecen y conviven con una situación de estrés en el aspecto laboral, académico y demás funciones y responsabilidades que deben cumplir; frente a esta situación es importante que las personas asuman creativamente y de forma muy deportiva los momentos de tensión y afronten la vergüenza y fracasos.

Dimensión 6. Habilidades de planificación

Esta dimensión involucra a los siguientes indicadores que incluyen tomar iniciativas, determinar la causa de un problema, establecer un objetivo, determinar sus habilidades, reunir información, resolver problemas según su importancia, tomar decisiones, concentrarse en una tarea. Se mide con 8 ítems. Dicha dimensión es muy importante para que las personas puedan realizar de una forma más organizada sus actividades.

Para Golstein, (1989) las habilidades de planificación constituyen las “habilidades para tomar decisiones, establecer objetivos, resolver los problemas según su importancia y concentrarse en una tarea” (p.75).

Según Rojas (2010), “la habilidad de planificación consiste y conlleva a analizar la problemática o acción a realizar, trazando el horizonte para poder tomar una decisión concreta y acertada frente a la situación problemática presentada”.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición

Marcano (2008), indicó que:

El desempeño laboral de los docentes centra su atención en su desarrollo profesional, en la adquisición de los conocimientos, en la reflexión de su práctica pedagógica, en la mejora de su desempeño y en la puesta en énfasis de su rol social para lograr la elevación de la calidad educativa. Este desempeño del docente se evalúa en correspondencia con las concepciones sociológicas, filosóficas, psicológicas y pedagógicas que están inmersas en la política educativa. (p. 71)

En tanto, Valdez (2009) sostuvo que existía una relación fundamental en la idea de que el fracaso o éxito de todo el sistema educativo estaba relacionado directamente con la calidad del desempeño de sus docentes. En tanto, consideró a la evaluación del desempeño docente como una acción que se realiza y se ejecuta por un sujeto que tiene como responsabilidad realizar diversas actividades que midan la labor educativa del docente.

Por su parte, García (2007) definió como desempeño a:

Las acciones que son observadas y que pueden ser medibles en diversas etapas. Estas acciones requieren ser relevantes para lograr las metas y objetivos que se proponen en una organización que brinda servicio educativo. El desempeño docente puede ser evaluado en el campo de las competencias y capacidades que debe tener el sujeto evaluado, el cual es medido según los aportes que haga a la organización educativa donde ejerce su labor.

En relación al párrafo anterior, algunos investigadores interpretan que esta definición no está completa pues debería incluirse la descripción del rendimiento esperado del personal empleado, además de una permanente orientación hacia el desempeño efectivo. Para medir el desempeño se hace necesario organizar, trazar y establecer parámetros cuantitativos de la conducta laboral. Esta medición se realiza mediante la calificación permanente del actuar y quehacer de los individuos en su campo laboral.

Es preciso señalar a D'Vicente (1997), quien citó a Bohórquez (2004), el cual definió al desempeño laboral como:

Uno de los niveles de ejecución que realiza el trabajador para contribuir al logro de las metas que la organización se traza en un determinado tiempo. En ese sentido, se puede decir que el desempeño laboral está conformado por diversas actividades que son observables, medibles, tangibles; y en algunos casos, pueden ser deducidas.

Respecto al desempeño, Gordon (1997) indicó que este es considerado como:

Un conjunto de acciones o comportamientos observables de los empleados y que de alguna forma son relevantes para lograr los objetivos propuestos que se traza la organización. El desempeño del trabajador o colaborador, como se le llama en algunas entidades, puede ser medido según el aporte que este haga a la empresa donde labora. Los individuos trabajan con la finalidad de conseguir resultados que le permitan satisfacer sus necesidades, los cuales le permitirán crecer como ser humano. Una mínima expansión de la organización puede ser usada para poder comprender los esfuerzos que hacen los trabajadores al momento de desempeñarse en sus funciones. (Aldag y Brief, 2000).

Para Robinson y Robinson (1995), es fundamental poder recordar que los modelos indican la forma de cómo debería ser el desempeño del trabajador para que se puedan cumplir los objetivos que se plantea la organización. A través de este modelo se define el desempeño con el cumplimiento de los objetivos empresariales. Todo objetivo empresarial constituye la columna vertebral en los que se basan cada uno de los modelos. Es así que resulta imprescindible que el personal tenga conocimiento pleno de los objetivos institucionales para asegurar y crear modelos completos. Por lo tanto, se puede decir que las competencias constituyen una forma de medir el desempeño laboral.

Es preciso tomar en cuenta una definición sobre desempeño laboral dada por Stoner (1994), el cual afirmó que “el desempeño laboral constituía una manera de apreciar cómo los miembros de una organización trabajaban eficientemente para lograr las metas propuestas, las cuales se basan en reglamentos generales básicos que mueven a la organización”. (p. 510)

Para Chiavenato, (2009), la evaluación del desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas, para esto se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a. La evaluación debe abarcar tanto al desempeño del lugar que ocupa como también el logro de metas y objetivos. En la evaluación se debe considerar

tanto el desempeño y los objetivos como temas interrelacionados evitando la separación.

- b. Debe hacer énfasis en el individuo que ocupa el cargo y no en la impresión personal observada en el trabajo. La evaluación no debe ser algo subjetivo, sino que luego de una observación se debe realizar un análisis del desempeño. Es importante diferenciar los conceptos de empeño y desempeño pues son aspectos muy diferentes.
- c. La evaluación debe ser aceptada tanto por el monitor como por el monitoreado ya que esta está destinada a beneficiar a la organización y al empleado.

Por su parte, Ayala (2004) describió al desempeño como “conjunto de actitudes, de rendimiento y de comportamiento laboral de cada trabajador”. Asimismo, afirmó que el desempeño puede ser moldeado mediante un programa ordenado que pueda ser ejecutado por el evaluador (supervisor), el cual se encargará de evaluar los resultados de cada uno de los colaboradores de la organización.

Sin embargo Chiavenato (2009), mencionó que las organizaciones utilizan diferentes alternativas para evaluar el desempeño laboral del empleado, tenemos:

- **Autoevaluación de desempeño:** lo ideal sería que cada persona evaluase su propio desempeño tomando como base algunas referencias como criterios para evitar la subjetividad implícita en el proceso. Muchas organizaciones han desarrollado esquemas de autoevaluación colectiva en los equipos, la cual ha dado excelentes resultados.

Fundamentos del desempeño laboral

Lo mencionado por Chiavenato (2009), en algunas empresas públicas o privadas se presenta estas modalidades de evaluaciones del personal, para saber en qué condiciones se encuentran. Pueden ser eficiente, regular, o requieren apoyo (curso de capacitación, conversar con ellos y llegar a una solución apropiada), estas evaluaciones de desempeño, es recomendable comunicar con anticipación en qué consiste, cuáles son las preguntas, en qué consiste y sobre todo cual es

resultado o puntaje obtenido, comunicar que está aprobado por la empresa y no es una evaluación a título personal.

A decir de Bohórquez (2010) lo definió como “nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”.

Chiavenato, menciona que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y desempeño laboral (citado en Araujo y Guerra, 2007). En este sentido, el desempeño laboral constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado sea servidor público o privado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

A decir de Stoner, quien afirma que “ desempeño laboral es la manera cómo los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”, citado en Servat (1995) el cual señaló al desempeño como “una función operativa de la gestión de recursos humanos integra un conjunto de acciones orientadas a obtener un cabal conocimiento sobre el quehacer profesional de los funcionarios y las variables que, positivamente o negativamente lo condicionan”.

De acuerdo con Schermerhorn (2006), “el desempeño laboral es la cantidad y calidad de los trabajos realizados por un individuo, o un grupo de ellos en el trabajo”.

El desempeño, como comúnmente se dice es el balance de las personas en el trabajo. Es una piedra angular de la productividad y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Es importante que los empleados lo sientan equitativo y relacionado con su desempeño. Las mediciones del desempeño deben ser cuantificables, fáciles de comprender y tener una relación demostrada con el desempeño de la organización (Bohlander, 2001).

Stoner (1994) afirmó que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

En opinión de Druker (2002) es importante analizar las concepciones sobre el desempeño laboral, plantea que se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

Kolb, Rubin y McIntyre (1977) proponen que el interés por la optimización del desempeño y la salud laboral ha incidido en investigaciones que reportan en materia de comportamiento organizacional, la relevancia de variables como liderazgo, motivación y clima laboral; particularmente existen reportes que señalan lo siguiente:

- a. Una relación directa entre liderazgo y clima laboral.
- b. Una asociación entre un tipo de clima laboral y una motivación particular hacia el trabajo.
- c. El clima laboral se asocia a cambios en rasgos de personalidad aparentemente estables.

Al respecto, Araujo y Guerra (2007) indicaron que “el desempeño laboral está referido a la forma en la que los trabajadores o colaboradores realizan de una forma efectiva sus labores en la empresa, con la finalidad de lograr las metas trazadas”.

Dentro del desempeño laboral, Marcano (2008) mencionó las siguientes dimensiones que fueron tratadas a lo largo de la investigación, en las cuales se enfocó este estudio. “Dichas dimensiones son: trabajo pedagógico, capacidad comunicativa, proyección social y comunitaria, y características personales” (p. 78).

En consecuencia, al párrafo anterior, la autora define cada una de las dimensiones mencionadas, las cuales se tratan a continuación:

Evaluación de desempeño laboral

Una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño. El sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados y al departamento de personal.

Por norma general, el departamento de recursos humanos desarrolla evaluaciones del desempeño para los empleados de todos los departamentos. Esta centralización obedece a la necesidad de dar uniformidad al procedimiento. Aunque el departamento de personal puede desarrollar enfoques diferentes para ejecutivos de alto nivel, profesionales. (Chiavenato, 2009).

Sin embargo Dessler, (2012) mencionó cuatro motivos por lo que debemos evaluar a los trabajadores: la evaluación permite tomar decisiones respecto a sueldos y ascensos. Puede el subordinado y el jefe analizar la conducta laboral del subordinado, corregir deficiencias y reforzar lo que se hace bien. Planifica las carreras de las personas mediante lo observado de sus virtudes y de sus defectos.

La evaluación ayudará a administrar y mejorar el desempeño de su empresa dentro de las finalidades para las que se puede utilizar la Evaluación del Desempeño a los colaboradores, tenemos:

Evaluar el rendimiento y comportamiento de los empleados, proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, mejorar los patrones de actuación de los empleados, detección del grado de ajuste persona-puesto. Establecimiento de sistemas de comunicación dentro de la empresa, implantación de un sistema que motive a los empleados a incrementar su rendimiento.

Establecimiento de políticas de promoción adecuadas, aplicación de sistemas retributivos justos y equitativos basados en rendimientos individuales, detección de necesidades de formación o reciclaje.

Mejorar las relaciones humanas en el trabajo, autoconocimiento por parte de los empleados, conseguir unas relaciones mejores entre jefe y subordinado,

basadas en la confianza mutua, establecer objetivos individuales, que el evaluado debe alcanzar en el período de tiempo que media entre dos evaluaciones, al tiempo que revisa el grado de cumplimiento de los objetivos anteriores, actualización de las descripciones de puestos.

En resumen, como planteó Chiavenato (2009), los objetivos fundamentales de la evaluación de desempeño pueden ser presentados en las tres facetas siguientes:

Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación, permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo, por supuesto, de la forma de administración, proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presente, por una parte, los objetivos organizacionales y por otra, los objetivos individuales.

La evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo, siendo los siguientes:

La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la empresa, los estándares de la evaluación del desempeño deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo, deben establecerse claramente los objetivos del sistema de evaluación del desempeño; el sistema de evaluación del desempeño requiere el compromiso y participación activa de todos los trabajadores, el papel de juez del supervisor-evaluador debe considerarse la base para aconsejar mejoras. (Chiavenato, 2008).

Al mejorar el desempeño laboral, mediante la retroalimentación, políticas de compensación: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos, decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto, necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a realizar una nueva capacitación. (Benavides, 2011)

Algunos beneficios para el jefe, al realizar las evaluaciones laborales en las empresas son: podrá proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados; así como proponer medidas que lleven a un mejoramiento del comportamiento de los subordinados, comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, y que mediante ese sistema pueda conocer cuál es su desempeño.

Sin embargo Chiavenato (2009), mencionó que la evaluación del desempeño laboral indica el valor del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar, y de su posible desarrollo; es un proceso que sirva para juzgar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización.

Modelo teórico del desempeño laboral

En efecto Chiavenato (2009), afirmó que “el desempeño laboral es la manera cómo los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p. 133). Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, y eficaz con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

La definición operacional de la variable desempeño laboral a partir de sus dimensiones: calidad laboral, trabajo en equipo, trabajo en equipo, eficacia laboral, eficiencia laboral, con sus respectivos indicadores los cuales serán medidos a través de un cuestionario de 30 ítems con sus respectivos índices

Puede evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazos y definir la distribución de cada empleado, puede identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para ascenderlos o transferirlos.

Dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados (no solo de ascensos, sino de progreso y de desarrollo personal), estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo. Para Benavides (2011), la tarea de evaluar el desempeño, “constituye un aspecto básico de la gestión de recursos humanos en las organizaciones”. Las evaluaciones del desempeño constituyen una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna.

Beneficios para el trabajador, los cuales se podrá obtener:

Conocer las reglas de juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus colaboradores, conocer cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe. Saber que disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, etcétera.), y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta (auto corrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, etcétera.), autoevaluar y autocriticar su desarrollo y auto control. Contribuir a que el colectivo se consolide y mejore el clima organizacional, así como a que otros compañeros mejoren sus comportamientos y actitudes, puede colaborar con el jefe en mejorar su comportamiento y conducta ya que es una buena oportunidad para hacerle conocer sus criterios.

Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones:

Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado. Contar con un sistema formal de evaluación de desempeño permite a la gestión de recursos humanos evaluar sus procedimientos. Los procesos de reclutamiento y selección, de inducción, las decisiones sobre promociones, compensaciones y adiestramiento y desarrollo del recurso humano requieren información sistemática y documentada proveniente del sistema de evaluación de desempeño. Bajo este contexto, las evaluaciones del desempeño laboral sobre la gestión de recursos

humanos, sus principales contribuciones son las que se indican a continuación. (Arancibia, 2006)

Asimismo, Chiavenato (2009), sostuvo que era importante retroalimentar para que las personas no caminen a ciegas de no tener una idea de sus potencialidades. Las principales razones para que una organización se ocupe de evaluar el desempeño son:

Proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones, transferencias y en ocasiones despido de empleados. Permite comunicar a los empleados cómo marchan en el trabajo, que deben cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos. Posibilidad comunicar a los subordinados conozcan lo que el jefe piensa de ellos. La evaluación se utiliza por los gerentes como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto a su desempeño.

Dimensiones del desempeño laboral

Trabajo pedagógico:

En referencia a este tema, Marcano (2008) sostuvo que:

El trabajo pedagógico era un aspecto fundamental que permitía introducir cambios en el proceso para lograr los objetivos concernientes al actuar educativo; de tal forma que pueda ofrecer diversas posibilidades que coadyuven a la mejora educacional. La concepción de un trabajo pedagógico personalizado que busque la formación integral, permite tener una imagen real del trabajo docente; por consiguiente, mediante la evaluación del trabajo pedagógico, se podrá ofrecer una ayuda adecuada al docente que muestre un nivel bajo en su labor educativa. (p. 77)

En múltiples ocasiones, los docentes aprovechan un sinnúmero de oportunidades tales como talleres de desarrollo profesional y de formación continua para mejorar su trabajo pedagógico que abarca la aplicación de una metodología adecuada al grupo que atiende, así como el conocimiento de nuevas prácticas docentes que le permitirán estar acorde a los avances científicos y tecnológicos.

En la actualidad, se puede apreciar que existen una serie de acciones donde se evalúa el trabajo pedagógico del docente, así por ejemplo, en nuestro país contamos con el manual de desempeño docente, el cual estipula una serie de criterios e indicadores que permiten evaluar el trabajo pedagógico que vienen cumpliendo los docentes. Sin embargo, las promotoras educativas comunales no participan en esta evaluación ya que no cuentan con estudios para poder ejercer sus funciones.

Por su parte, Ezpeleta y Furlán (2000) mencionados por Carriego (2011) indicaron que:

Era necesario identificar los progresos de los estudiantes en la institución educativa mediante un trabajo pedagógico responsable que se preocupe por brindar una educación de calidad, basado en las experiencias cotidianas de los estudiantes, las cuales deben generar aprendizajes significativos. (p. 4)

Las promotoras educativas tienen el apoyo y la orientación de las docentes coordinadoras de los Pronoeis pero carecen de conocimientos profundos sobre la pedagogía, lo cual hace que el servicio prestado a los menores sufra algunas limitaciones.

Respecto a este tema, Galvarino (2009) mencionó que:

El trabajo pedagógico estaba relacionado con las competencias profesionales que debían ser asumidas por los docentes. Así indicó que para que el docente pueda ejecutar las actividades pedagógicas requiere de la comprensión de la disciplina que enseña y de las acciones didácticas que debe aplicar para lograr aprendizajes en los estudiantes. (p. 61)

En tanto, Shulman (1989) tomado por Galvarino (2009) indicó que “lo más propicio para desarrollar un buen trabajo pedagógico era conocer la didáctica del contenido de las materias puesto que requiere de un conjunto de habilidades profesionales que permitan un desarrollo eficiente de las materias que imparte” (p.62). Para este autor, es necesario que el docente tenga conocimiento de la asignatura que desarrolla, de las estrategias que debe aplicar para enseñar temas

concretos, que conozca la manera en que los estudiantes aprenden, que conozcan el currículum y los materiales que usarán para el desarrollo de su trabajo pedagógico.

Según Galvarino (2009), el trabajo pedagógico se vincula estrechamente con la función didáctica, y esta a su vez con la planeación curricular, con la práctica pedagógica en el aula y con la evaluación del proceso educativo (enseñanza – aprendizaje).

Con relación a la planificación curricular, Gairín (1997, p. 158) la definió como:

El acto de planificar es considerado como un conjunto de acciones continuas donde se plasman los objetivos, las estrategias, los recursos, etcétera. que servirán para el desarrollo de una actividad educativa. En la planificación, podemos responder a las preguntas: ¿qué haré? ¿cómo lo haré? ¿qué necesitaré? ¿quiénes participarán? Es importante que al planificar, se tenga en cuenta la realidad donde se ejecutará el acto educativo.

Dentro del currículo nacional, la planificación curricular se ejecuta a modo de una programación a corto plazo, la cual es entendida como la planeación sistematizada y organizada de diversas acciones orientadas al logro de aprendizajes, las cuales son elaboradas con antelación en la programación anual. Esta programación contiene la programación de las unidades didácticas (unidades de aprendizajes y proyectos de aprendizaje) y de la programación diaria llamada “sesión de aprendizaje”. La programación a corto plazo considera las capacidades y actitudes que desarrollan los estudiantes, las técnicas de enseñanza - aprendizaje, los materiales que se usarán para lograr los aprendizajes esperados, el tiempo que necesitarán los estudiantes para aprender, y finalmente, los procedimientos e instrumentos para verificar los logros y las dificultades.

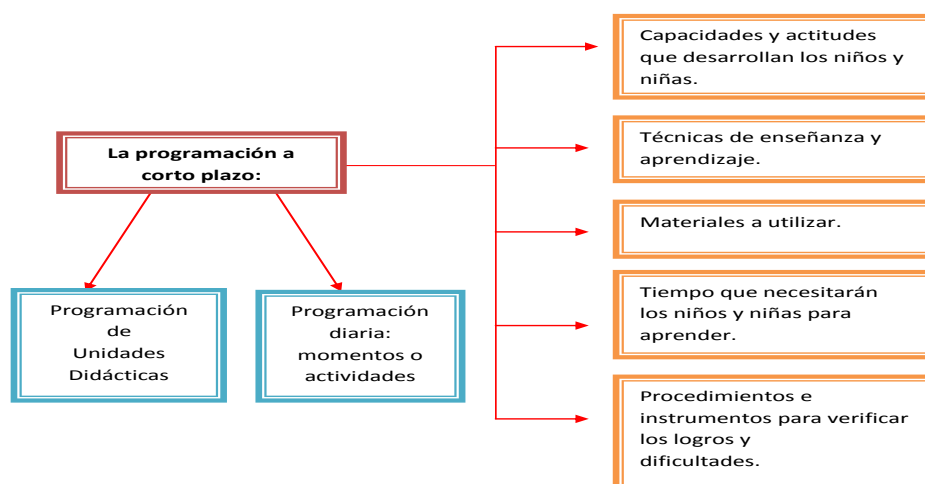


Figura 1. Programación a corto

Unidades didácticas

Para la ejecución de la programación a corto plazo se usan las unidades didácticas; las cuales presentan una serie de actividades secuenciales de aprendizaje que están distribuidas según el nivel educativo de avance de los estudiantes. Dicha unidad, considera los aspectos tomados en la programación anual. Las unidades didácticas que comprende una programación a corto plazo son:

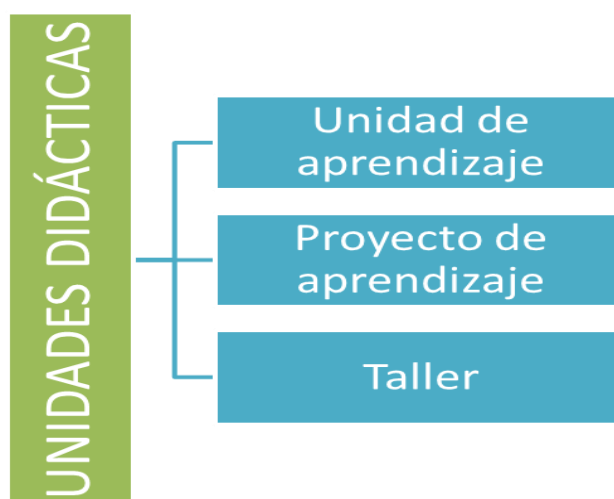


Figura 2. Las unidades didácticas

Para la elaboración de la programación a corto plazo, se requiere que los docentes realicen el análisis de la problemática donde se desarrolla el estudiante, el cual le permitirá seleccionar los contenidos que trabajará durante el periodo escolar. A continuación, se muestra una tabla donde se observa un modelo de cómo realizar el diagnóstico.

Tabla 1. *¿Cómo realizar un diagnóstico antes de programar?*

¿Por qué existe el problema?	¿Qué podemos averiguar del problema?	¿Dónde averiguamos?	¿Cómo averiguamos?
Recoger saberes previos.	Se realiza la técnica de lluvia de ideas.	Se realiza el listado de lugares, personas, libros u otros materiales que ayuden en la investigación.	Nos organizamos para investigar mediante la aplicación de encuestas o entrevistas que los estudiantes elaboren.
<p>Ejemplos:</p> <p>Si el problema es la contaminación ambiental y la contextualización: ¿Por qué existe basura alrededor de la IE? Visitan el espacio para poder realizar una evaluación y analizar el por qué hay basura mediante el planteamiento de diversas interrogantes.</p>	<p>Ejemplos:</p> <p>Se pregunta a los niños: ¿Qué creen que pasa si hay basura? ¿Creen que nos enfermaremos?</p> <p>Se otorga la facultad para que los estudiantes también planteen interrogantes respecto al problema.</p>	<p>Ejemplos:</p> <p>Con los niños se determina dónde podemos averiguar las respuestas a todas las preguntas realizadas.</p>	<p>Ejemplos:</p> <p>Con los niños se elaboran las preguntas que se le harán al alcalde, al médico, etcétera. Los niños conversan con las personas seleccionadas.</p>

Una vez definido el diagnóstico, el docente o la docente, realiza el análisis del contenido, y elabora un esquema que le permita visualizar los procesos metodológicos para lograr los aprendizajes. Para ello puede hacer uso de un mapa semántico, de un mapa conceptual, de un cuadro sinóptico, de un círculo egocéntrico, etcétera. Observe el ejemplo:

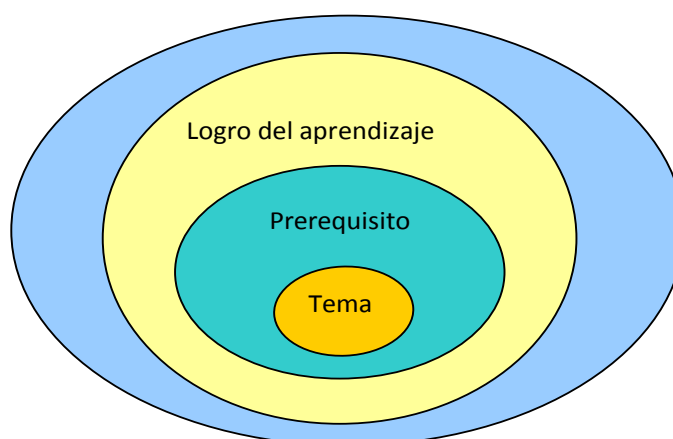


Figura 3. El círculo egocéntrico

Si estamos trabajando una unidad de aprendizaje o un proyecto de aprendizaje, y queremos que los estudiantes aprendan a reconocer los tamaños; es necesario trabajar con un módulo de aprendizaje para consolidar el nuevo conocimiento. En este caso, el docente puede hacer uso de un círculo egocéntrico donde colocará los aspectos que tomará en cuenta para desarrollar el tema a tratar. En el círculo del centro colocará el tema; en el siguiente círculo escribirá el prerequisite que necesitan los estudiantes para diferenciar un tamaño específico. En el tercer círculo, el docente escribirá el aprendizaje que espera lograr; mientras que en el cuarto círculo se escribe el refuerzo del aprendizaje que se espera lograr.

Una de las actividades que se puede desarrollar con los estudiantes, es la planificación de las actividades pedagógicas, ello se desarrolla en el aula junto con todos los niños. El docente o la docente realizará la planeación juntamente con sus estudiantes donde se preverán las acciones posibles a realizar en el proyecto de aprendizaje. Aquí se debe recuperar los saberes previos de los estudiantes con respecto al tema a tratar, para ello planteará las preguntas: ¿qué sabemos? ¿qué queremos saber? ¿cómo lo haremos? ¿qué necesitamos? ¿cómo nos organizamos? ¿cuándo lo haremos? Será importante considerar el tiempo que se empleará para realizar la planificación con los estudiantes, de tal forma que se respeten las edades y el tiempo adecuado para su ejecución. Dentro de la planificación, se debe considerar los talleres, los cuales permitirán el desarrollo del talento, de las potencialidades de los estudiantes, a la vez que

servirá para potencializar las actividades de los docentes. Se deben ejecutar talleres que respondan a las necesidades e intereses de los estudiantes, así como de la comunidad. Estos talleres pueden ser: de deporte, de repostería, de biohuerto, de danzas folklóricas y de manualidades, etcétera.; los cuales deben ser desarrollados una vez por semana por un personal especializado que pueda contribuir en la formación integral del estudiante.

Capacidad comunicativa:

Respecto a la capacidad comunicativa del docente, Marcano (2008) indicó que: “Una capacidad comunicativa implica un docente competente que pueda tener una relación adecuada con su estudiante, enmarcada en un clima de respeto y de comunicación, de tal forma que propicie una adecuada convivencia en la escuela. A través de esta capacidad el maestro permitirá que los alumnos aprendan a construir una sociedad en la que prime la libertad de opiniones” (p. 76).

La capacidad comunicativa se encuentra ligada al término competencia comunicativa. En tal sentido se ha tomado la definición de Beltrán (2004), quien indicó que la capacidad comunicativa es concebida como un conjunto de habilidades que permite la participación adecuada en diversas situaciones comunicativas. Así también, indicó que participar activamente en un acto comunicativo permite cumplir con los fines de la comunicación personal. Es así que aborda al enfoque de las competencias comunicativas desde dos enfoques:

- a. Nivel interindividual: hace referencia a la facultad que tiene el ser humano para adquirir y usar el lenguaje en diversas situaciones. A ello se le denomina competencia lingüística.
- b. Nivel interindividual: aquí se destaca el hecho de que el ser humano interactúe socialmente para ir construyendo una competencia comunicativa. Este nivel hace referencia al aprendizaje de la lengua en sí; es decir que el individuo sea capaz de comunicarse correctamente usando un lenguaje oral y escrito claro.

Desde una mirada pedagógica, Ortiz (1997) indicó que: “La competencia comunicativa implicaba la capacidad que tenía el docente para sostener una comunicación óptima con sus estudiantes que le permita lograr un estilo de

comunicación flexible y lograr resultados educativos deseados”. Al respecto, Aróstegui (2008) manifestó que “la lectura, la expresión oral y escrita; así como el acto de observar han sido consideradas como habilidades comunicativas” (p. 109).

Por otro lado, Forgas (2003) indicó que el talento comunicativo necesitaba de un adecuado nivel de desarrollo de la inteligencia para saber, saber hacer y saber actuar. Es por eso que planteó que las competencias comunicativas formaban parte de las competencias profesionales.

Una definición de Parra (2004) citado por Aróstegui (2008) indicó que “la competencia comunicativa incluye diversos procesos lingüísticos”. Asimismo, indicó que “la competencia comunicativa comprende la capacidad de saber lo que vamos a decir dependiendo del sujeto al cual nos referimos, así como el momento en que vamos a comunicarnos” (p. 110).

Para la pedagoga y psicóloga Fernández (2002), la competencia comunicativa es considerada como uno de los factores que intervienen en el desarrollo profesional del educador, el cual permite que se desarrolle una adecuada orientación psicológica que sea favorable a la relación del ser humano para lograr el dominio de las habilidades, de los procedimientos y de las técnicas. Además indicó que la competencia comunicativa no solo comprende los conocimientos de la lengua, sino que va más allá de ello.

Proyección social y comunitaria:

Marcano (2008) en relación a la proyección social y comunitaria, indicó que: “En su tarea pedagógica, el docente, interactúa en la realidad social, donde se solicita la valoración del ambiente donde se desarrolla el estudiante ya que este influye en su educación. En tanto, el docente deberá involucrarse en la problemática de la educación dentro de la realidad social para que colabore con la atención integral del estudiante” (p. 74).

Respecto a este tema, Berger y Luckmann (2001), indicaron que formar integralmente a las personas se ha convertido en el eje principal de la educación; lo cual ha permitido que se convierta en uno de los principios que garantizan el

cumplimiento de la misión y visión que persiguen las instituciones que se dedican al rubro educativo. Asimismo sostuvieron que el desarrollo de una región no solo se determina por las funciones que realizan las instituciones, sino que representa el reflejo de un conjunto de costumbres, representaciones y conductas individuales de la sociedad.

Por consiguiente, formar integralmente supone el compromiso de las instancias educativas hacia la construcción de una sociedad justa y humana donde se respeten los derechos de los ciudadanos, donde se brinde oportunidades a todas las personas (niños, jóvenes, adultos y adultos mayores) para vivir una vida que desean y aspiran tener. Es así que el docente en formación debe tener una visión de lo que supone su trabajo dentro de la sociedad y comunidad donde imparte sus enseñanzas. Aunque la mayoría de las promotoras educativas no cuenta con estudios de pedagogía, tienen participación en diversos talleres donde se les proporciona información sobre la labor que deben cumplir dentro de la sociedad como agentes educativos.

Características personales:

En referencia a las características personales, Marcano (2008) indicó que: “El acto de conocerse a sí mismo, permite la autorregulación y el control en el comportamiento del ser humano. Ello es de suma importancia para evaluar la personalidad del docente mediante el aplicativo de indicadores que el docente incluirá en su práctica pedagógica” (p. 71).

Hargreaves (1996) mostró la forma cómo en la actualidad la sociedad ha producido cambios en el docente, tanto en su persona como en su profesión. Para este autor, la sociedad actual es vista como una sociedad postmodernista, que tuvo su origen a mediados del siglo XX como consecuencia de los nuevos aportes culturales que se desarrollaron.

1.3 Justificación

El desempeño laboral de las personas depende en un gran porcentaje de la satisfacción que éstas tienen en relación con su trabajo. Esta satisfacción se ve influenciado por factores directos en el campo laboral como lo son las habilidades, el grado de autonomía, efectividad e independencia que se pueden llegar a desarrollar en el mismo. También existen factores muy importantes de influencia indirecta que repercute en el desarrollo profesional, pero que muy pocas veces son observados con facilidad ya que forman parte de la vida personal y subjetiva del ser humano. Estos factores son los vinculados a las relaciones interpersonales a nivel social, de amistad, sentimentales, control de sus emociones inherentes a la conducta humana.

Justificación epistemológica

Científicamente, dentro del campo de la investigación, se ha cumplido con los pasos del método científico, con el rigor que exige para generar el conocimiento. Es una investigación descriptiva correlacional que busca encontrar y explicar si la falta de las habilidades sociales origina problemas en el desempeño laboral de forma eficaz en las entidades académicas. Toda investigación como una práctica permanente de atención a la realidad siempre ha de cumplir con el proceso de investigación que sugiere el método científico.

Justificación teórica

La justificación teórica de este estudio se desarrolla a partir del registro de enfoques teóricos contemporáneos y tradicionales sobre la variable “habilidades sociales” considerando sus dimensiones. Por otro lado se analizó la variable “desempeño laboral”, teniendo en cuenta: el trabajo pedagógico, la capacidad comunicativa, proyección social y comunitaria, características personales como aspectos imprescindibles en esta investigación. Un adecuado manejo de habilidades sociales permitirá un desempeño laboral eficiente de parte de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, y un ambiente óptimo que propicie el aprendizaje de los mismos.

Para el estudio de la variable habilidades sociales, se tomó como referencia la teoría de Golstein (1989) el cual conceptualizó a las mismas como “aquellos comportamientos o conductas específicas y necesarias para interactuar y relacionarse con el otro de manera afectiva, satisfactoria y exitosa socialmente” (p. 89). Por otro lado, para el estudio de la variable desempeño laboral, se tomó como referencia lo acotado por Marcano (2008), quien manifestó que “el desempeño laboral del docente se centra en su desarrollo profesional, en la adquisición de conocimientos, en la reflexión de su práctica pedagógica, en la mejora de su desempeño y en la puesta en énfasis de su rol social para lograr la elevación de la calidad educativa”. (p. 71)

Considerando los procesos seguidos para el desarrollo de esta investigación, se considera que es relevante porque permite obtener nuevos conocimientos respecto a la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral del personal promotor del distrito de San Juan de Lurigancho; teniendo en cuenta que la habilidad social está conformada por capacidades, destrezas, ideas, sentimientos, creencias y valores que toda persona ha desarrollado a lo largo de su vida y que les permite relacionarse con los demás y con su entorno inmediato. Las habilidades sociales determinan en general nuestro comportamiento, nuestras actitudes y nuestro desenvolvimiento en el campo laboral; por tanto, estas emociones deben ser consideradas en nuestra vida diaria, tanto en el aspecto personal como social, de manera específica en las aulas de clases de tal forma que permitan el logro máximo de los aprendizajes de los niños.

Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, se puede afirmar que esta propuesta ha buscado analizar las habilidades sociales con el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho 2016, con un tratamiento descriptivo correlacional de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas sobre ambas variables a las de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho 2016.

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron: la lista de chequeo conductual de las habilidades sociales de Golstein y un cuestionario

elaborado por la investigadora denominado “cuestionario sobre desempeño laboral”, el mismo que fue diseñado teniendo en cuenta las dimensiones trabajo pedagógico, capacidad comunicativa, proyección social y comunitaria, y características personales de las promotoras educativas comunales.

Justificación legal

En la Ley N° 28044, Ley General de Educación y su modificatoria Ley N° 28123 se establece que “Los agentes de la educación tiene derecho a una formación que respete su identidad, así como al buen trato psicológico y físico.” Decreto Supremo N° 011- 2012- ED. Reglamento de la Ley N° 28044. Y el D.S. N° 008-2006- ED. Lineamiento para el seguimiento y control de labor efectiva de trabajo docente en las instituciones educativas.

1.4 Problema

Dentro del contexto social, las habilidades sociales se han desarrollado desde hace mucho tiempo. Se han estudiado las habilidades de los enfermos psiquiátricos, y en la actualidad este estudio viene abarcando otros ámbitos como la escuela y el trabajo. Sabemos que el ser humano es un ser social, con sus características peculiares que diferencian a cada uno, el cual los convierte en seres únicos e irrepetibles. El ser humano se comunica constantemente para hacer conocer sus inquietudes, ideas, pensamientos y sentimientos; pero muchas veces no sabe cómo expresarse y termina confundiendo a los demás individuos que lo rodean. Vygotsky indicaba que las habilidades sociales no se enseñan, pues estas se aprenden como producto de la interrelación humana que se da cotidianamente.

Si bien es cierto, algunos países latinoamericanos desde hace más de 15 años alinearon el desempeño laboral de los maestros desde un enfoque cognitivista, sigue siendo un reto para ellos desarrollar habilidades sociales en los agentes de la educación, en un mundo cuyo contexto cada día se torna más violento desde fenómenos como el bullying.

En el Perú desde hace diez años las políticas educativas enfatizan en la educación en valores desde los centros académicos y esto a su vez se relaciona

directamente con las habilidades sociales que nuestros agentes de la educación van desarrollando. El desempeño laboral desde un enfoque cognitivista busca afianzar en los estudiantes el factor humano y cómo éste se relaciona con sus pares y/o medio social.

La escuela en el Perú ha experimentado una incompatibilidad entre el desempeño laboral y las nuevas corrientes, el enfoque humanista y que éstas no aterrizan en un desarrollo franco y efectivo de las habilidades sociales de los agentes de la educación. Resulta paradójico pensar que un docente sin habilidades sociales consolidadas pretenda formar estudiantes con habilidades sociales.

Los sujetos de estudio de la presente investigación son promotoras educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, cuyos agentes de la educación pertenecen a un contexto social medio que por razones laborales no afianzan el desarrollo de la personalidad y habilidades sociales, y estos no tienen afianzado la actitud de escucha y atención. Además, la gran mayoría de promotoras educativas no cuenta con estudios pedagógicos, lo cual hace más grave la situación puesto que no tienen una base académica que les permita desarrollar habilidades sociales que influyan en su desempeño laboral. Lo preocupante de todo es que si bien es cierto que el Estado peruano viene haciendo esfuerzos por ampliar la educación inicial, ello no va de la mano con el contrato de personal idóneo que tenga preparación académica pedagógica que le permita brindar un servicio de calidad sustentado en su preparación efectiva. Se ha evidenciado que la mayoría de promotoras educativas solo cuenta con quinto año de media concluido, lo cual hace que tengan ciertas dificultades en la resolución de temas netamente pedagógicos.

Frente a este panorama se considera que la escasa práctica de las habilidades sociales puede ser la causa de múltiples problemas. La tarea entonces consiste en que las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho conozcan y practiquen las habilidades sociales, sobre todo en su entorno educativo. Será necesario entonces como agentes de la educación empezar por una autorreflexión sobre qué necesitamos para cambiar la actitud de nuestra comunidad académica. A partir de entonces acudiremos a las habilidades

sociales. La asertividad es otra herramienta poderosa, mediante la cual se puede expresar deseos, condiciones pero sin herir la susceptibilidad de los agentes de la educación. Las promotoras educativas deben ser cuidadosas en su expresión corporal ya que una sonrisa seguida de gestos pertinentes y adecuados puede despertar el interés de sus estudiantes por el aprendizaje.

El presente trabajo se fundamenta en este marco general cuyo propósito fue conocer la relación que existe entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

Problema general

¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y las características personales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Hipótesis específica 2:

Existe relación significativa entre las habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre las habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre las habilidades sociales y las características personales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre las habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre las habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre las habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre las habilidades sociales y las características personales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Definición conceptual de la variable habilidades sociales

Al respecto (Golstein 1989, p.89) conceptualiza a las habilidades sociales como: “Aquellos comportamientos o conductas específicas y necesarias para interactuar y relacionarse con el otro de forma afectiva, satisfactoria y exitosa socialmente”. Las habilidades sociales vienen a ser el grado en que un individuo ha adquirido una serie de comportamientos sociales que permiten su adaptación al medio social en que viven.

Definición operacional de la variable habilidades sociales

La definición operacional de la variable habilidades sociales a partir de sus dimensiones: habilidades básicas de interacción social, habilidades avanzadas de interacción social, habilidades relacionadas con los sentimientos, habilidades alternativas a la agresión, habilidades para hacer frente al estrés, habilidades de planificación con sus respectivos indicadores los cuales fueron medidos a través de un cuestionario de 50 ítems con sus respectivos índices.

Definición conceptual de la variable desempeño laboral

Respecto al desempeño laboral del docente, Marcano (2008) indicó que:

El desempeño laboral del docente se centra en su desarrollo profesional, en la adquisición de los conocimientos, en la reflexión de su práctica pedagógica, en la mejora de su desempeño y en la puesta en énfasis de su rol social para lograr la elevación de la calidad educativa. (p. 71)

Definición operacional de la variable desempeño laboral

La definición operacional de la variable desempeño laboral a partir de sus dimensiones: trabajo pedagógico, capacidad comunicativa, proyección social y comunitaria, características personales, con sus respectivos indicadores los cuales fueron medidos a través de un cuestionario de 29 ítems con sus respectivos índices.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 2. Operacionalización de la variable habilidades sociales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Habilidades básicas de interacción social	Escuchar	Del 1 al 8	Escala	Por (50-117)
	Iniciar una conversación		tipo	
	Mantener una conversación		likert	En proceso (118-184)
	Formular una pregunta			
	Dar las gracias		Nunca	Desarrolladas (185-250)
	Presentarse			
	Presentar a otras personas			
	Hacer un cumplido			
Habilidades avanzadas de interacción social	Pedir ayuda	Del 9 al 14	Muy pocas	Por desarrollar
	Participar		Veces	
	Dar instrucciones		Algunas veces	En proceso
	Seguir instrucciones			
	Disculparse			
	Convencer a los demás	A menudo		Desarrolladas
Habilidades relacionadas con los sentimientos	Conocer sus sentimientos		Siempre	Por desarrollar
	Expresar sus sentimientos			
	Comprender los sentimientos de los demás	Del 15 al 21		En proceso
	Comprender el enfado de otro			
	Expresar afecto			
	Resolver el miedo			
	Auto recompensarse			

Habilidades alternativas a la agresión	Pedir permiso		Por
	Compartir algo		desarrollar
	Ayudar a los demás	Del 22 al	
	Negociar	30	En proceso
	Emplear autocontrol		
	Defender sus derechos		
	Responder las bromas		Desarrollada
	Evitar problemas con los demás		s
	No entrar en peleas		
Habilidades para hacer frente al estrés	Formular una queja		Por
	Responder una queja	Del 31 al	desarrollar
	Demostrar deportividad después de un juego	42	En proceso
	Resolver la vergüenza		
	Arreglársela cuando la dejan de lado		
	Defiende a su amigo		Desarrollada
	Responder a una persuasión		s
	Responder al fracaso		
	Enfrenta los mensajes contradictorios		
	Responde una acusación		
	Se prepara para una conversación difícil.		
	Hace frente a las presiones		
Habilidades de planificación	Toma iniciativas		Por
	Determina la causa de un problema		desarrollar
	Establece un objetivo	Del 43 al	
	Determina sus habilidades	50	En proceso
	Reúne información		
	Resuelve problemas según su importancia		Desarrollada
	Toma decisiones		s
	Se concentra en una tarea		

Tabla 3. *Operacionalización de la variable desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Trabajo pedagógico	Ambiente escolar propicio.	Del 1 al 12		
	Atención a la diversidad de los estudiantes.			Alto
	Diseña la intervención educativa en respuesta al diagnóstico de los alumnos.		Siempre	(106 -145)
	Reflexiona y estudia su práctica educativa.		Casi Siempre	
	Aprovechamiento efectivo del cumplimiento del horario docente.		Algunas Veces	Medio
Capacidad comunicativa			Casi nunca	(68- 105)
			Nunca	
				Bajo
Proyección social y comunitaria	Capacidad de dialogo y empatía.			(29-67)
	Habilidad para penetrar en el mundo interno del alumno.	Del 13 al 17		
Características personales	Conocimiento de la problemática familiar y el entorno social comunitario.	Del 18 al 26		
	Adecuada orientación a las familias.			
	Proyección a la familia y comunidad.	Del 27 al 29		
	Responsabilidad y cumplimiento de sus funciones.			
	Autoconocimiento y participación en toma de decisiones.			

2.3. Metodología

Método hipotético-deductivo

El método hipotético-deductivo es:

El procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

2.4. Tipo de estudio

Aplicada: La investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto. (Lozada, 2014) Asimismo, es de nivel correlacional, porque pretende medir el grado de relación que existe entre las variables: habilidades sociales y del desempeño laboral.

Asimismo, es de nivel correlacional, porque mide el grado de relación que existe entre las variables: habilidades sociales y del desempeño laboral. De acuerdo a (Hernández et al., 2014) es correlacional porque buscó medir el grado en que están asociadas dos variables. Es transversal en relación al tiempo, ya que se recolectó información aplicando los instrumentos en un momento único. (p. 154)

2.5. Diseño

La investigación es de tipo correlacional, que según (Hernández et al., 2014) “miden el grado de relación entre dos o más variables, es decir, miden la variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación” (p.154) entre las variables habilidades sociales y del desempeño laboral, y obedece al siguiente esquema:

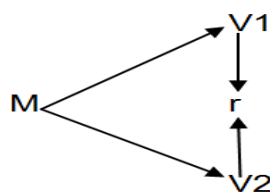


Figura 4. Esquema del diseño de investigación

Donde:

- M Muestra de promotoras educativas
- O₁ Observaciones obtenidas de la variable habilidades sociales.
- O₂ Observaciones obtenidas de la variable del desempeño laboral.
- r Indica la posible relación entre las variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población censal:

La población de la presente investigación estuvo conformada por 95 las promotoras educativas de las zonas de Casablanca, José Carlos Mariátegui y Mariscal Cáceres del distrito de San Juan de Lurigancho. Según la estructura organizacional.

Para (Tamayo, 2002) la muestra es: “una reducida parte de un todo, de la cual nos servimos para describir las principales características de aquél” (p. 65). Para esta investigación se utilizó toda la población; las 95 promotoras educativas de las zonas de Casablanca, José Carlos Mariátegui y Mariscal Cáceres del distrito de San Juan de Lurigancho, es decir la muestra fue censal. Según Abanto (2014) “la población censal es toda la población sujeto de estudio que también puede ser llamada muestra universal” (p. 84).

Muestra

Tabla 4 *Muestra*

SECTOR	CANTIDAD DE PROMOTORAS EDUCATIVAS
Casablanca	30
José Carlos Mariátegui	30
Mariscal Cáceres	35
Total	95

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se aplicó la técnica de la encuesta, técnicamente construido la encuesta, registra con veracidad la problemática existente, pues son los propios actores los que emiten la información que se realiza posteriormente y que permite incluso la validación de la hipótesis.

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para obtener información de las variables fueron los cuestionarios sobre las variables en estudio, ambos percibidos por las promotoras educativas.

Variable 1: Habilidades Sociales

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Lista de chequeo

Autor y año: Arnold Goldstein - 1980

Tipo de instrumento: cuestionario

Objetivo: determinar el nivel de habilidades sociales las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Muestra: 95 promotoras educativas

Lugar : Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016

Número de ítems: 50

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 25 minutos

Escala de Medición : Nunca, Muy pocas, Algunas veces, A menudo, Siempre

Escala: Likert

Niveles	Rangos
– Por desarrollar	(50-117)
– En proceso	(118-184)
– Desarrolladas	(185-250)

Descripción del instrumento: este instrumento es un cuestionario de composición verbal e impresa. Consta de 50 ítems con respuestas de tipo Likert. La encuesta se orienta a evaluar las habilidades adquiridas por las promotoras educativas. Los ítems se presentan en forma de afirmaciones que expresan actitudes de las promotoras educativas con relación a sus pares en situaciones de la vida diaria frente a las cuales el promotoras debe responder, nunca, rara vez, a veces, a menudo y siempre; según sienta lo que expresa el ítem correspondiente o no a su situación personal y social. La evaluación de habilidades sociales se hace a través de la evaluación de 6 dimensiones:

Área general con 50 reactivos.

Grupo 1: Primeras habilidades sociales.

Grupo 2: Habilidades sociales avanzadas.

Grupo 3: Habilidades relacionadas con los sentimientos.

Grupo 4: Habilidades alternativas a la agresión.

Grupo 5: Habilidades para hacer frente al estrés.

Grupo 6: Habilidades de planificación.

Variable 2: desempeño laboral

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir del desempeño laboral.

Autor y año: Gloria María Flores Quispe, 2016

Objetivo: Determinar el nivel de del desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016

Muestra: 95

Lugar: San Juan de Lurigancho

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30 minutos

Descripción del instrumento: el instrumento es una escala Likert respecto a la del desempeño laboral, presenta un cuerpo de indicaciones, un cuerpo de ítems por cada dimensión y una nomenclatura de evaluación.

Escala de medición: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca

Niveles y rangos:

– Buena	(106 -145)
– Regular	(68- 105)
– Mala	(29-67)

Validez y confiabilidad

Para determinar la consistencia externa en relación lógica, el instrumento se sometió a juicio de expertos para ello se solicitó el aporte de expertos acreditados en el conocimiento de las variables y de la investigación.

Validez

Para determinar la validez en relación lógica, el instrumento fue sometido a juicio de expertos; para ello se solicitó el aporte de profesionales acreditados en el conocimiento de las variables y de la investigación.

Se verificó que el instrumento fue construido de la concepción técnica desglosando en dimensiones, indicadores e ítems así como el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación logrando medirlo que realmente se indicaba en la investigación.

Tabla 5. *Validez de contenido de instrumento habilidades sociales*

Validador	Resultado
Dr. Soto Quiroz Roger Ivan	Aplicable
Dr. Morillo Flores John	Aplicable
Dra. Menacho Vargas Isabel	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad

Para conocer el grado de confiabilidad de los instrumentos, se aplicó una prueba piloto a una muestra de 30 promotoras educativas. Los resultados se muestran en las tablas siguientes:

Tabla 6 *Confiabilidad de las habilidades sociales*

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Desempeño laboral	0,866	50

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 lo que indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

Tabla 7. *Confiabilidad del desempeño laboral*

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Desempeño laboral	0,872	29

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 lo que indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

2.8. Métodos de análisis de datos

Se efectuó un análisis estadístico a través del Software estadístico SPSS versión 23.0, y para ello se utilizaron las medidas estadísticas:

Coeficiente de correlación de Spearman

La relación fue cuantificada mediante el coeficiente de correlación de Spearman para la prueba de hipótesis, el cual está dado por:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Figura 5. Correlación de Spearman

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de promotoras educativas.

2.9. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó teniendo en cuenta la autorización de las docentes coordinadoras del Grupo de Interaprendizaje “Luz y esperanza” del distrito de San Juan de Lurigancho, correspondiente a la UGEL N° 05. Asimismo, la información que se muestra en este estudio es verídica y confiable, pues se han respetado los derechos de los autores y no se han alterado los resultados de las encuestas.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 8 Nivel de habilidades sociales de las promotoras educativas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	20	21,1
En proceso	34	35,8
Desarrolladas	41	43,2
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

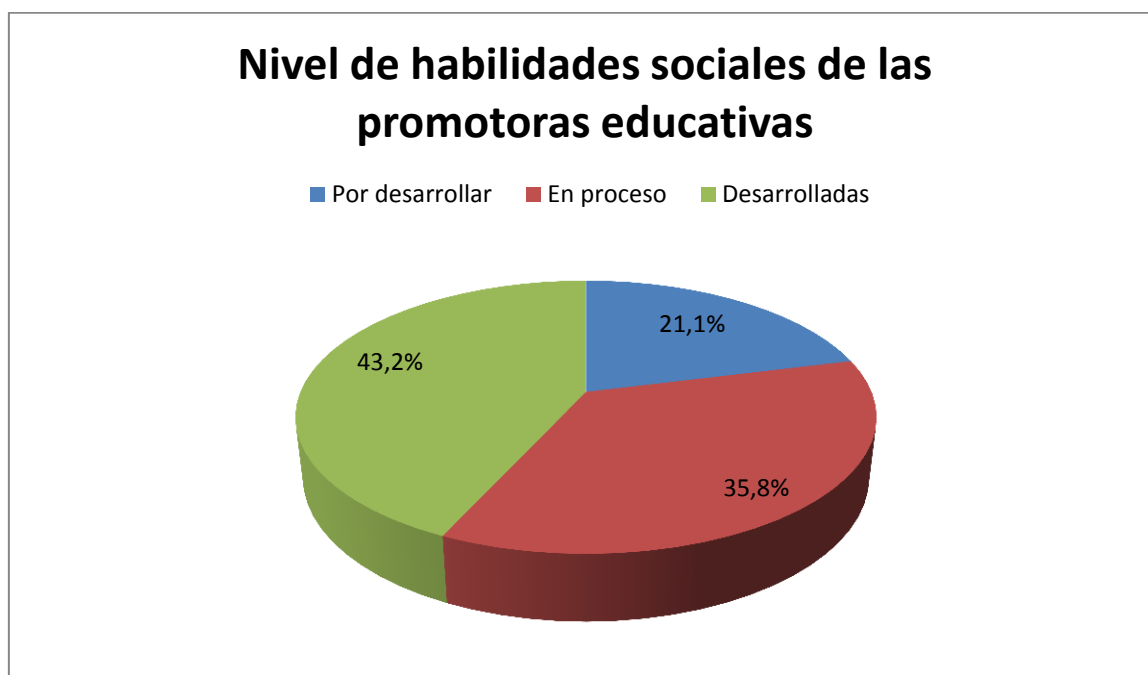


Figura 6 Nivel de habilidades sociales de las promotoras educativas

En la tabla 8 y figura 6 se puede observar el nivel de habilidades sociales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, donde el 43.2% de las promotoras presentan un nivel desarrollado de las habilidades sociales, por otro lado el 35.8% alcanzó un nivel de proceso de habilidades sociales, asimismo el 21.1% se encuentra en un nivel por desarrollar de las habilidades sociales. De los resultados obtenidos se concluye que: las habilidades sociales en las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, tiene una tendencia al nivel de desarrolladas.

Tabla 9 *Nivel de habilidades básicas de interacción social*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	15	15,8
En proceso	54	56,8
Desarrolladas	26	27,4
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

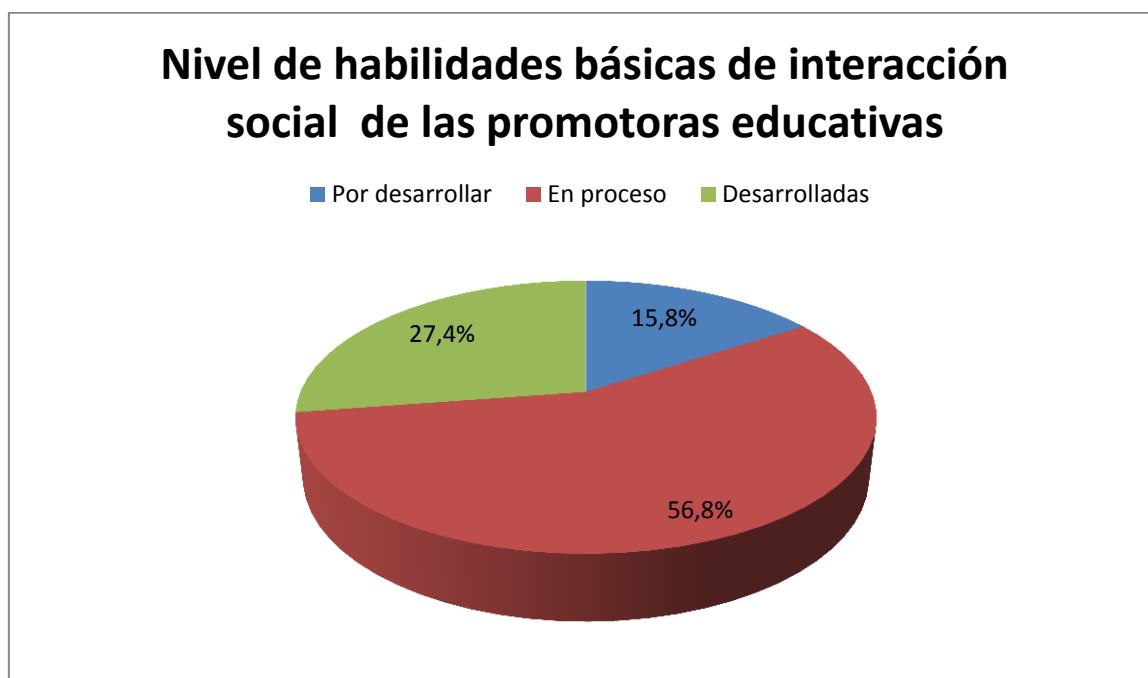


Figura 7 Nivel de habilidades básicas de interacción social

En la tabla 9 y figura 7 se puede observar el nivel de habilidades básicas de interacción social de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, donde el 27.4% de las promotoras presentan un nivel desarrollado de las habilidades básicas, por otro lado el 56.8% alcanzó un nivel de proceso de habilidades básicas, asimismo el 27.4% se encuentra en un nivel por desarrollar de las habilidades básicas.

Tabla 10 *Nivel de habilidades avanzadas de interacción social*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	13	13,7
En proceso	30	31,6
Desarrolladas	52	54,7
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos



Figura 8 Nivel de habilidades avanzadas de interacción social

En la tabla 10 y figura 8 se puede observar el nivel de habilidades avanzadas de interacción social de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, donde el 54,7% de las promotoras presentan un nivel desarrollado de las habilidades avanzadas, por otro lado el 31,6% alcanzó un nivel de proceso de habilidades avanzadas, mientras que el 13,7% se encuentra en un nivel por desarrollar de las habilidades avanzadas.

Tabla 11 *Nivel de habilidades relacionadas con los sentimientos*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	15	15,8
En proceso	27	28,4
Desarrolladas	53	55,8
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

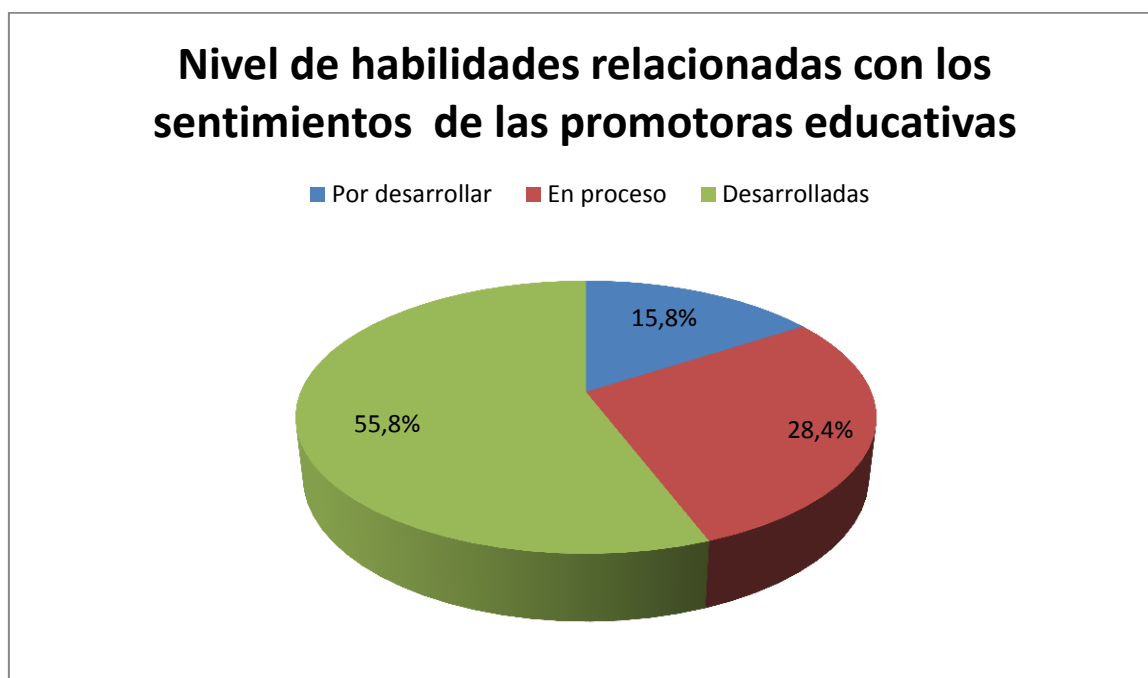


Figura 9 Nivel de habilidades relacionadas con los sentimientos

En la tabla 11 y figura 9 se puede observar el nivel de habilidades relacionadas con los sentimientos de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, donde el 55,8% de las promotoras presentan un nivel desarrollado de las habilidades relacionadas con los sentimientos, por otro lado el 28,4% alcanzó un nivel de proceso de habilidades relacionadas con los sentimientos, mientras que el 15,8% se encuentra en un nivel por desarrollar de las habilidades relacionadas con los sentimientos.

Tabla 12 *Nivel de habilidades alternativas a la agresión*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	11	11,6
En proceso	29	30,6
Desarrolladas	55	57,8
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

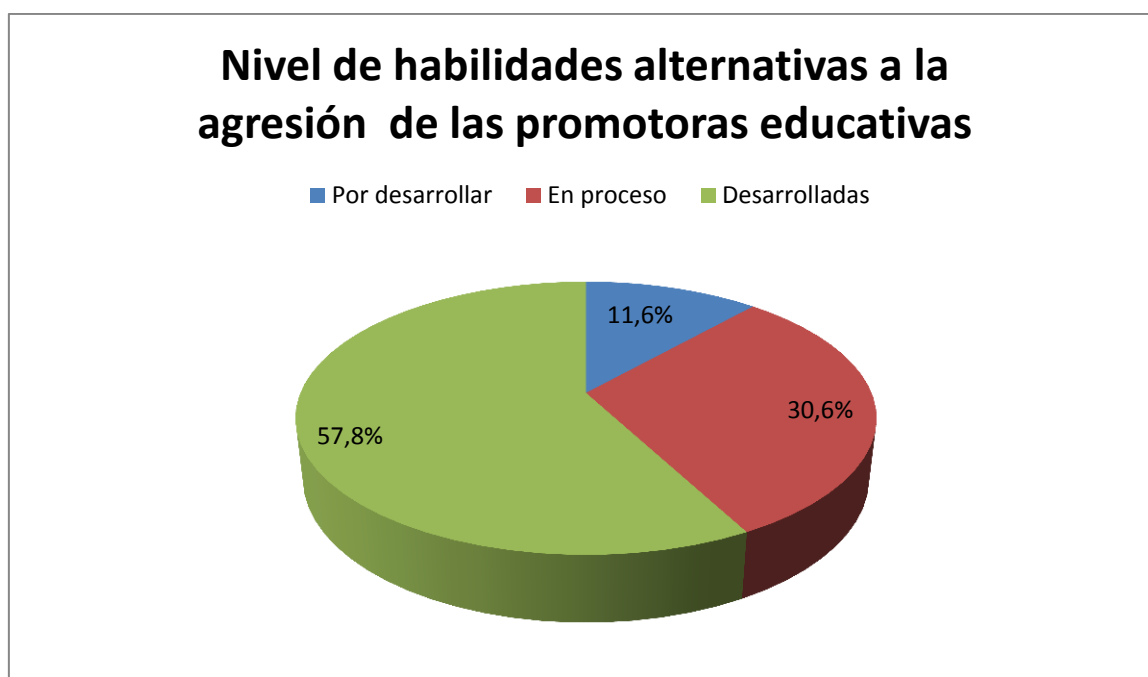


Figura 10 Nivel de habilidades alternativas a la agresión

En la tabla 12 y figura 10 se puede observar el nivel de habilidades alternativas a la agresión de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, donde el 57,8% de las promotoras presentan un nivel desarrollado de las habilidades alternativas a la agresión, por otro lado el 30,6% alcanzó un nivel de proceso de habilidades alternativas a la agresión, mientras que el 11,6% se encuentra en un nivel por desarrollar de las habilidades alternativas a la agresión.

Tabla 13 *Nivel de habilidades para hacer frente al stress*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	16	16,8
En proceso	19	20,0
Desarrolladas	60	63,2
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos



Figura 11 Nivel de habilidades para hacer frente al stress

En la tabla 13 y figura 11 se puede observar el nivel de habilidades para hacer frente al stress de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, donde el 63,2% de las promotoras presentan un nivel desarrollado de las habilidades para hacer frente al stress, por otro lado el 20% alcanzó un nivel de proceso de habilidades para hacer frente al stress, mientras que el 16,8% se encuentra en un nivel por desarrollar de las habilidades para hacer frente al stress.

Tabla 14 *Nivel de habilidades de planificación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	12	12,6
En proceso	30	31,6
Desarrolladas	53	55,8
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

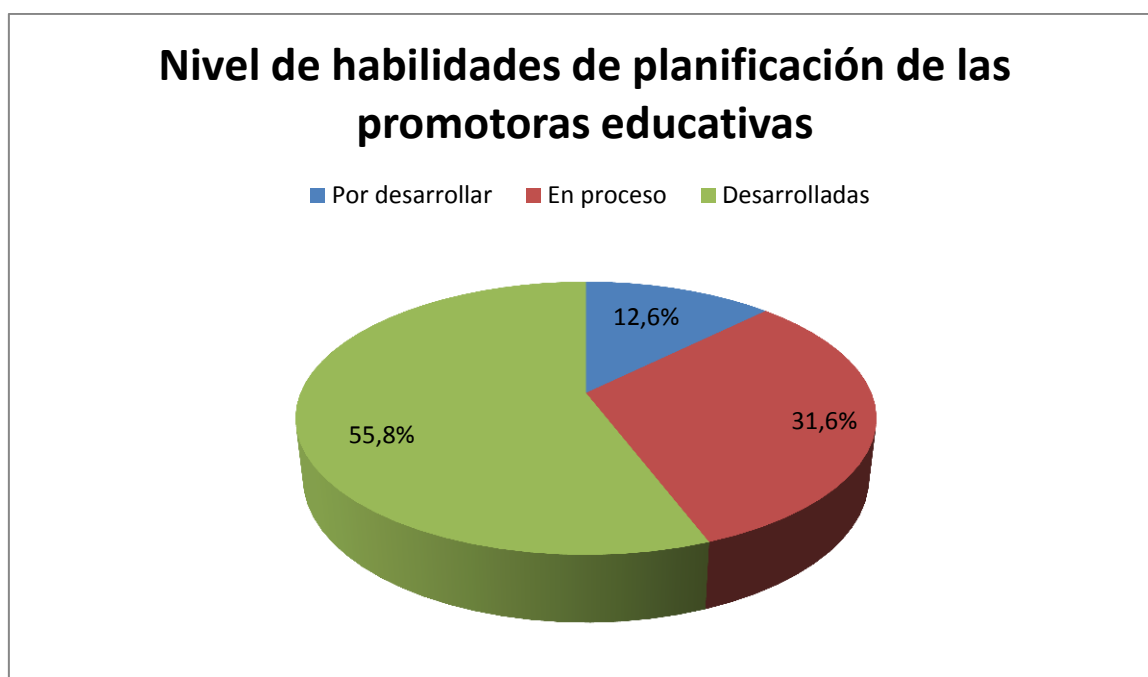


Figura 12 Nivel de habilidades de planificación

En la tabla 14 y figura 12 se puede observar el nivel de habilidades de planificación de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, donde el 55,8% de las promotoras presentan un nivel desarrollado de las habilidades de planificación, por otro lado el 31,6% alcanzó un nivel de proceso de habilidades de planificación, mientras que el 12,6% se encuentra en un nivel por desarrollar de las habilidades de planificación.

Tabla 15 *Nivel de trabajo pedagógico*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24	25,3
Medio	19	20,0
Bajo	52	54,7
Total	95	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

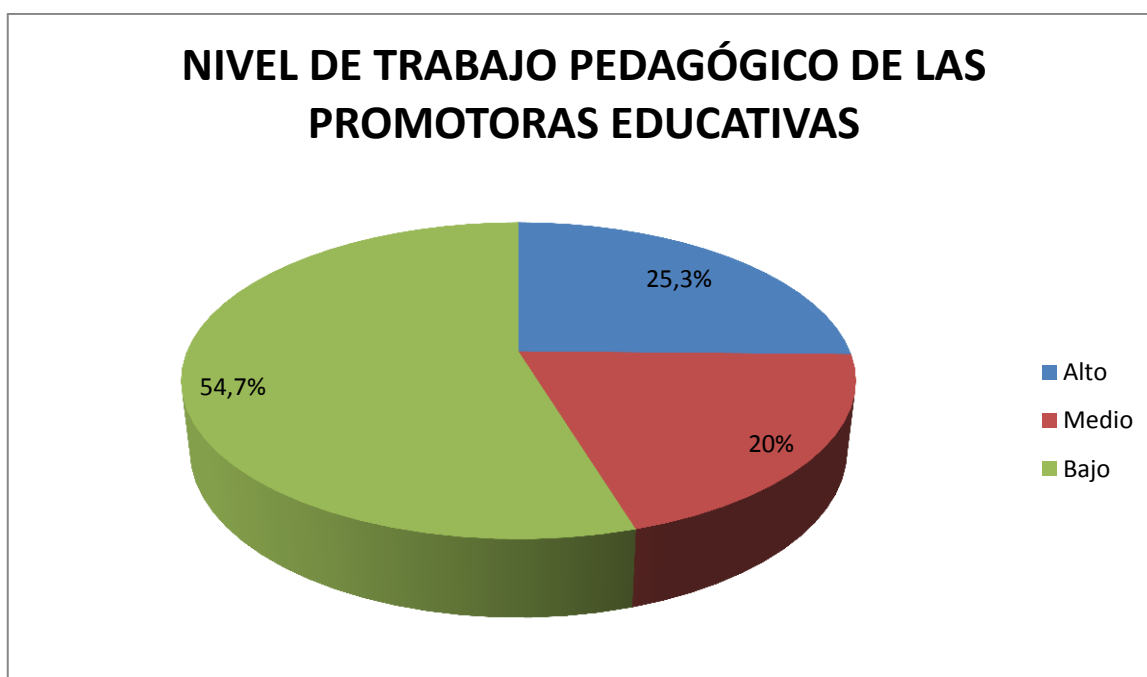


Figura 13 Nivel de trabajo pedagógico

La tabla 15 y figura 13 muestra el nivel de trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, donde el 54.7% de las promotoras presentan un nivel alto trabajo pedagógico, por otro lado el 20% presenta un nivel medio de trabajo pedagógico, mientras que el 25.3% se encuentra en un nivel bajo trabajo pedagógico.

Tabla 16 *Nivel de capacidad comunicativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	13,7
Medio	40	42,1
Alto	42	44,2
Total	95	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

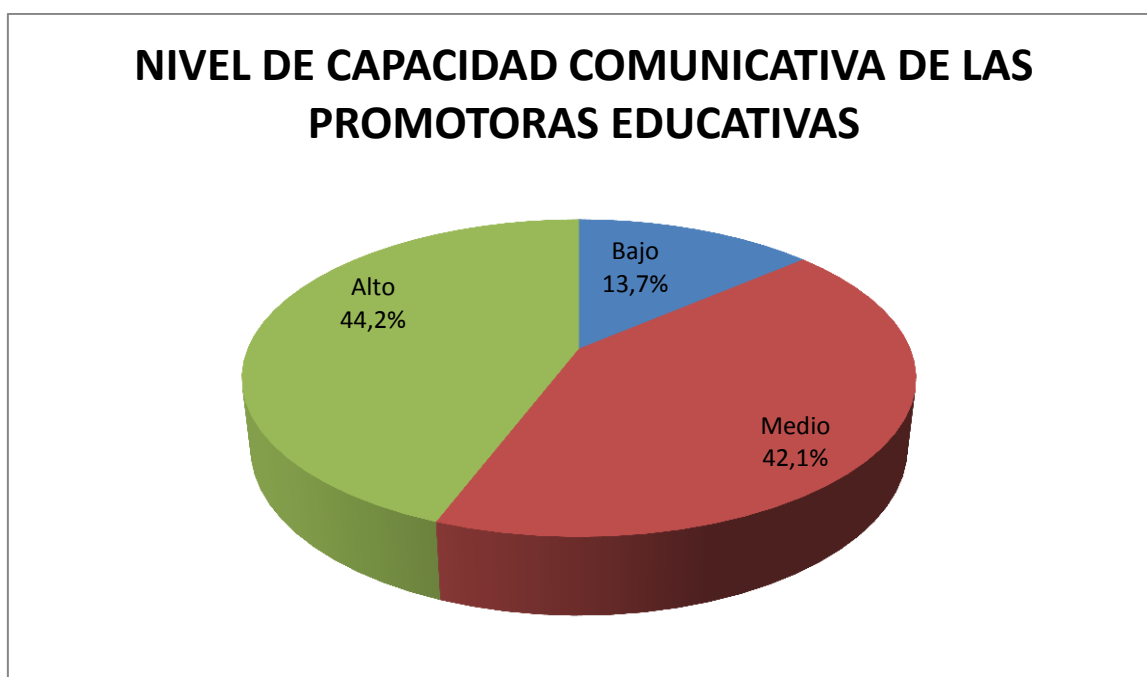


Figura 14 Nivel de capacidad comunicativa

En la tabla 16 y figura 14 se puede observar que el 44.2% de las promotoras presentan un nivel alto de la capacidad comunicativa, por otro lado el 42.1% tiene un nivel medio de la capacidad comunicativa, mientras que el 13.7% de las promotoras educativas tiene un nivel bajo de capacidad comunicativa.

Tabla 17 *Nivel de proyección social y comunitaria*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	26,3
Medio	26	27,4
Alto	44	46,3
Total	95	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

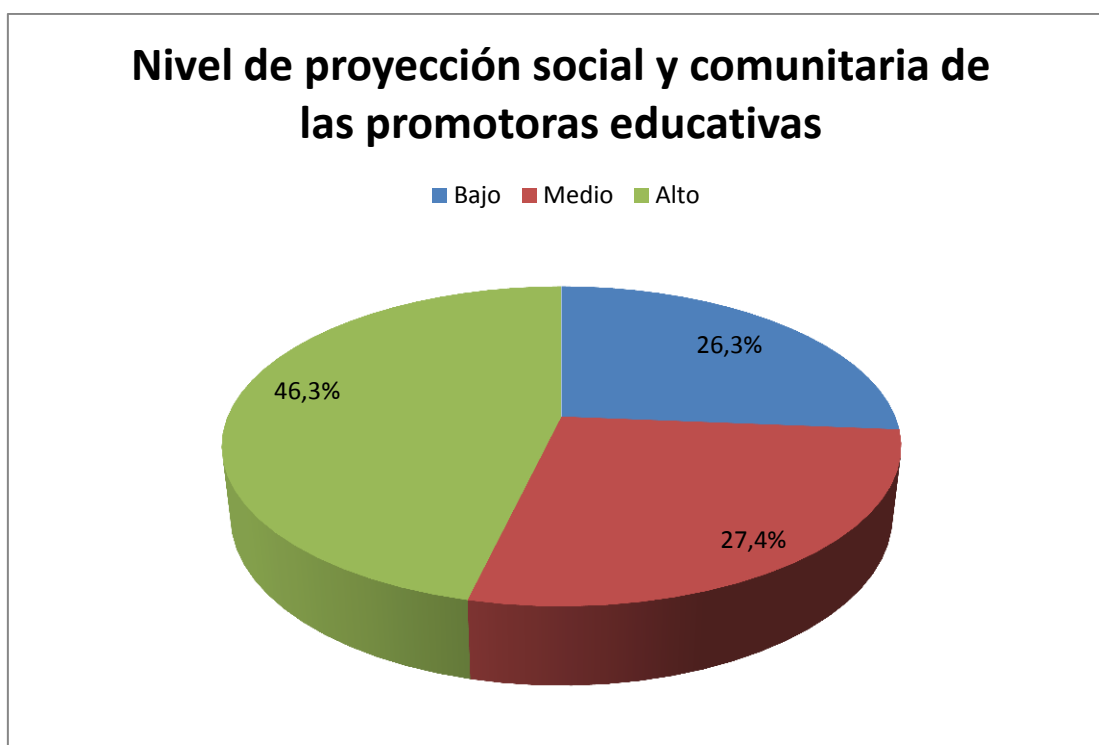


Figura 15 Nivel de proyección social y comunitaria

En la tabla 17 y figura 15 se puede observar que el 46.3% de las promotoras educativas presentan un nivel de alta proyección social y comunitaria, por otro lado el 27.4% presenta un nivel medio de proyección social y comunitaria, mientras que el 26.3% presenta un nivel bajo de proyección social y comunitaria.

Tabla 18 *Nivel de características personales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	29,5
Medio	33	34,7
Alto	34	35,8
Total	95	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

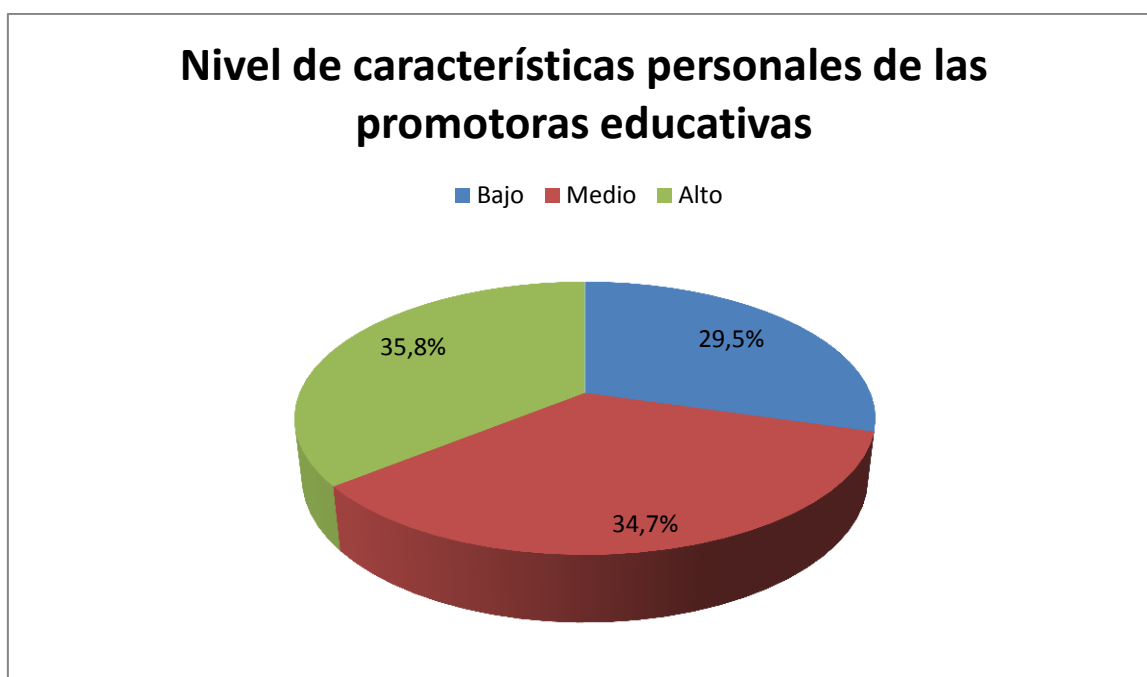


Figura 16 Nivel de características personales

En la tabla 18 y figura 16 se puede observar que el 35,8% de las promotoras educativas presentan un nivel alto de características personales, por otro lado el 34.7% presenta un nivel medio de características personales, mientras que el 29.5% presenta un nivel bajo de características personales.

Tabla 19 *Nivel de desempeño laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	20,0
Medio	31	32,6
Alto	45	47,4
Total	95	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

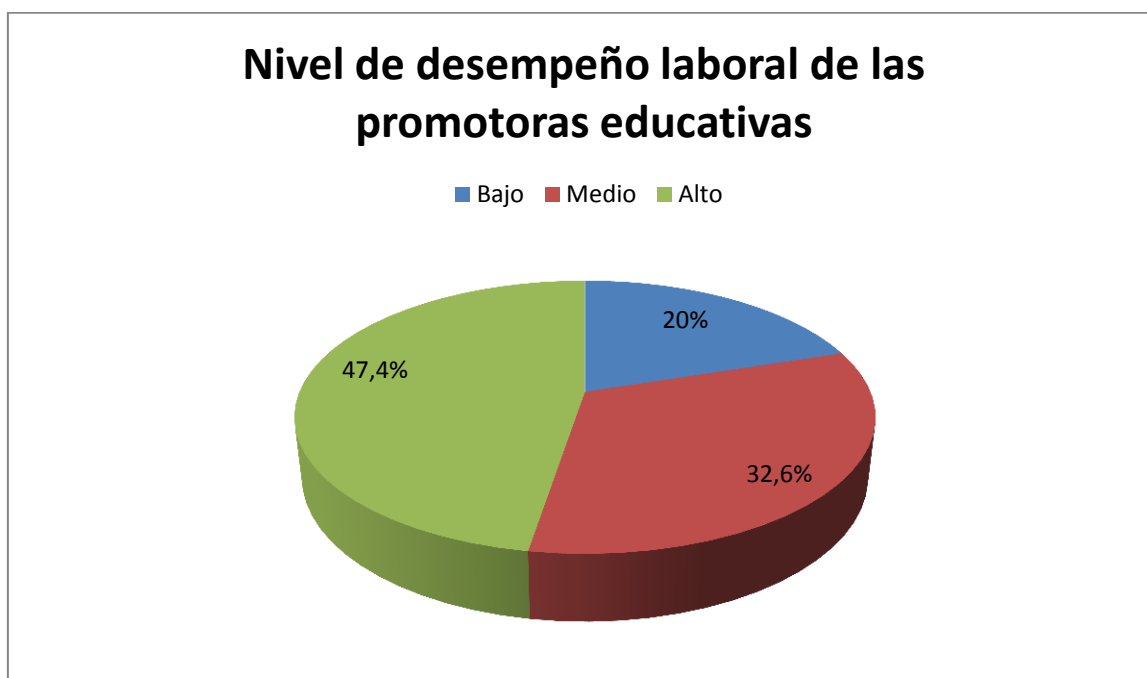


Figura 17 Nivel de desempeño laboral

En la tabla 19 y figura 17 se puede observar que el 47.4% de las promotoras educativas presentan un nivel alto de desempeño laboral, por otro lado el 32.6% presenta un nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 20% presenta un nivel bajo de desempeño laboral.

Prueba de normalidad

Para determinar la normalidad de las variables, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, por lo tanto se plantea las siguientes hipótesis para demostrar la normalidad:

Ho: Los datos de las habilidades sociales provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de las habilidades sociales no provienen de una distribución normal.

Ho: Los datos de del desempeño laboral provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de del desempeño laboral no provienen de una distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 20 *Prueba de normalidad*

Ítems	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades sociales	2,674	95	,000
Desempeño laboral	2,909	95	,000

Nota: Elaboración de la base de datos.

Por lo tanto, se afirma con pruebas estadísticas que la variable habilidades sociales y el desempeño laboral no tiene distribución normal, porque el nivel de significancia es de 0.000 lo cual indica que $p < 0.05$, por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la Hi, los datos no provienen de una distribución normal entonces se utilizará el coeficiente Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de la hipótesis general

Ho. Existe relación significativa entre la habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Hi. No existe relación significativa entre la habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Tabla 21 *Correlación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral*

			Habilidades sociales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 21, se observa un coeficiente según la correlación de $r=.788$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho. Existe relación significativa entre la habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Hi. . No existe relación significativa entre la habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Tabla 22 *Correlación entre las habilidades sociales y el trabajo pedagógico*

			Habilidades sociales	Trabajo pedagógico
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Trabajo pedagógico	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 22, se observa un coeficiente según la correlación de $r=.604$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre la habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho. Existe relación significativa entre la habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Hi. No existe relación significativa entre la habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Tabla 23 *Correlación entre las habilidades sociales y la capacidad comunicativa*

			Habilidades sociales	Capacidad comunicativa
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Capacidad comunicativa	Coeficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de datos.

En la tabla 23, se observa un coeficiente según la correlación de $r=.638$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre la habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho. Existe relación significativa entre la habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Hi. No existe relación significativa entre la habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Tabla 24 *Correlación entre las habilidades sociales y la proyección social y comunitaria*

			Habilidades sociales	Proyección social y comunitaria
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Proyección social y comunitaria	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de datos.

En la tabla 24, se observa un coeficiente según la correlación de $r=.708$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre la habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho. Existe relación significativa entre la habilidades sociales y las características personales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Hi. No existe relación significativa entre la habilidades sociales y las características personales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Tabla 25 *Correlación entre las habilidades sociales y las características personales*

			Habilidades sociales	Características personales
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Características personales	Coeficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de datos.

En la tabla 25, se observa un coeficiente según la correlación de $r=.785$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre la habilidades sociales y la eficiencia laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

IV. DISCUSIÓN

En el trabajo de investigación titulado: Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho 2016, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la hipótesis general, existe relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras de San Juan de Lurigancho 2016, según la correlación de $r=.788$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. Los resultados tienen relación con los encontrados por Díaz (2009) quien concluyó que existían un conjunto de comportamientos docentes que permitían el mejoramiento en lo referido al rendimiento académico y a las interacciones sociales. Por su parte, López (2011) indicó que los docentes requieren de formación continua de actualización para mejorar su práctica pedagógica. Los estudios de García (2010) y de Zaga (2011) indicaron que las habilidades sociales guardan estrecha relación con el clima social en la familia y con el desempeño docente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede entender que el desarrollo de las habilidades sociales es fundamental para poder mejorar ciertos aspectos que determinan una mejor práctica pedagógica ya que involucra el desarrollo de capacidades que se requieren en un docente para que su labor educativa sea positiva.

En cuanto a la hipótesis específica 1, existe relación significativa entre las habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras de San Juan de Lurigancho 2016, según la correlación de $r=.604$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre las habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016, estos resultados son avalados por Díaz (2009) quien concluyó que el desempeño social del profesor puede ser mejorado en función de objetivos específicos. Si mejora la tarea docente, teniendo un currículo aplicativo y uno oculto, es viable

que estos aprendizajes transformen la realización de los estudiantes de forma integral y sean profesionales de mayor éxito, siendo lo aprendido en la universidad importante y puesto en práctica en la labor diaria del trabajo.

En cuanto a la hipótesis específica 2, existe relación significativa entre las habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. Según la correlación de $r=.638$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre las habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho 2016, estos resultados son avalados por López, (2011) quien concluyó que los docentes aún que poseen una formación pedagógica, necesitan de la formación permanente de actualización, por lo que se recomienda la planificación de cursos y/o talleres de capacitación para la actualización de conocimientos. Gómez (2007) concluye que el nivel de liderazgo directivo y el nivel de desempeño docente se muestran diferentes según los docentes, ya que los resultados estadísticos arrojan que el chi cuadrado es 14.03, en valor superior al teórico (5,99). Según los docentes, el nivel de liderazgo del director es solamente regular mientras que el desempeño docente se considera de nivel bueno.

En cuanto a la hipótesis específica 3, existe relación significativa entre las habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras de San Juan de Lurigancho 2016, según la correlación de $r=.708$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho 2016, lo anterior también es ratificado por Peragine (2009) quien recomienda la formación permanente, para convertirse en líder transcendental. Por su parte García (2005), concluyó que existía una correlación positiva y significativa entre habilidades sociales y el clima social en la familia, también se encontró que no existía una correlación significativa entre habilidades sociales y clima social en la familia con el rendimiento académico.

En cuanto a la hipótesis específica 4, existe relación significativa entre la habilidades sociales y las características personales de las promotoras de San Juan de Lurigancho 2016, según la correlación de $r=.785$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre la habilidades sociales y la eficiencia laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. Rincón (2010), concluyó que los directores de estas instituciones no motivan ni estimulan a los docentes destacados; así mismo, no cumplen con sus funciones de gestión pedagógica, administrativa e institucional. Debido a estos factores, el clima institucional es deficiente y hay ruptura de relaciones humanas que debilita la integración organizacional.

Luego de realizar un análisis de las conclusiones obtenidas en el presente estudio, y de las obtenidas en estudios nacionales e internacionales; se puede determinar que las habilidades sociales están estrechamente vinculadas a múltiples factores como es el caso del desempeño laboral, rendimiento académico, clima familiar, etcétera. Lo cual hace presagiar que es fundamental trabajar el desarrollo de las diversas habilidades en las promotoras educativas, en los (as) docentes; y en todo individuo, ya que el desarrollo de las habilidades sociales le permitirán desempeñarse óptimamente en su trabajo diario.

V. CONCLUSIONES

Primera. Las habilidades sociales se relacionan directa ($Rho=0,788$) y significativamente ($p=0.001$) con el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Segunda. Las habilidades sociales se relacionan directa ($Rho=0,604$) y significativamente ($p=0.001$) con el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es moderada.

Tercera. Las habilidades sociales se relacionan directa ($Rho=0,638$) y significativamente ($p=0.001$) con la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es moderada.

Cuarta. Las habilidades sociales se relacionan directa ($Rho=0,708$) y significativamente ($p=0.001$) con la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Quinta. Las habilidades sociales se relacionan directa ($Rho=0,785$) y significativamente ($p=0.001$) con las características personales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Teniendo en cuenta que las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral de las promotoras educativas, se recomienda a las maestras coordinadoras de los Pronoeis que realicen jornadas de trabajo para el desarrollo de las habilidades sociales de las promotoras educativas, ya que existe un porcentaje significativo de promotoras educativas que tienen las habilidades sociales por desarrollar, y por ende su desempeño laboral presenta un nivel bajo.

Segunda: Al haberse encontrado relación entre las habilidades sociales y el trabajo pedagógico se sugiere a las promotoras educativas considerar en su quehacer pedagógico el desarrollo de habilidades sociales como parte del trabajo en el aula. Así se estaría tomando en cuenta la propuesta del Ministerio de Educación, que desde el Diseño Curricular Nacional establece la necesidad de fomentar el trabajo en equipo para un desarrollo integral del estudiante.

Tercera: Se recomienda promover la capacidad comunicativa a través de instituciones especializadas como aliados estratégicos para participar en el desarrollo de talleres entre promotoras educativas, y padres de familia, respecto a las habilidades sociales y trabajo cooperativo, de tal forma que se comprenda la importancia de las variables de nuestra investigación.

Cuarta: Se recomienda a las docentes coordinadoras de los Pronoeis aliarse con otras instituciones para capacitar y actualizar a las promotoras en cuanto a la proyección social y comunitaria. El Ministerio de Educación, debe realizar una supervisión continua y sistemática del desempeño laboral que permita estimular a todo el personal que interviene en el proceso educativo y aportar criterios y objetivos confiables a ser presentados en función del otorgamiento de los certificados de la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Quinta: Se recomienda a las docentes coordinadoras organizar talleres que permitan el desarrollo de las habilidades sociales en las promotoras educativas, y asimismo diseñar instrumentos que permitan identificar las características personales de cada una de las promotoras educativas con el

propósito de poder detectar algunas situaciones que puedan estar interfiriendo en su labor educativa. Se debe propiciar espacios donde el personal realice una autoevaluación de su desempeño laboral y se ponga en práctica su participación en la toma de decisiones en las diversas actividades pedagógicas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. I. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje*, Trujillo: Universidad César Vallejo,
- Araujo, M. C. y Guerra, M. L. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas. *CICAG*, Vol. (4), pp. 132-147.
- Ayala, S. (2004). *Administración de recursos humanos*. Facultad de Ciencias Administrativas y Financieras y Contables, Lima: Universidad San Martín.
- Arostegui, I. (2008). *Competencias comunicativas del maestro en formación*, Tesis doctoral. España: Universidad de Granada. Recuperado <http://hera.ugr.es/tesisugr/17659188.pdf>
- Beltrán, F. (2004). *Desarrollo de la competencia comunicativa*. Recuperado de <http://www.universidadabierta.edu.mx>
- Benavides, O. (2011). *Competencia y competitividad. Diseño para las organizaciones Latinoamericana*. Bogotá: Editorial Mac Graw – Hill
- Berger, P. & Luckmann, T. (2001). *La construcción social de la realidad*. Decimoséptima Reimpresión. Argentina: Amorrortu Editores. Recuperado de <http://www.escriurayverdad.cl/FILOSOFIA/5.pdf>.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: Editorial La Muralla.
- Bohórquez, R. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Bohórquez, H. (2004). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Recuperado de <http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/>
- Caballo, V. (2007). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. España: Siglo XXI de España editores S.A.

- Carriego, C. (2011). *Trabajo pedagógico y contexto social y normativo. Un estudio cualitativo en escuelas primarias de la ciudad de Buenos Aires*. Universidad de Granada: España. Recuperado de http://es.slideshare.net/JoanFernandoChipia/tipos-de-escalas-y-variables-estadsticas?next_slideshow=1
- Cerezo, M. (2008). *Las habilidades sociales en el currículo*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Chiavenato, I. (2008). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima edición. México DF: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGRAW-HILL/Interamericana. Editores S.A. DE C.V.
- Cohen S, Esterkind A., Lacunza A., Caballero S. y Martinengh C. (2011). Habilidades sociales y contexto sociocultural. Un estudio con adolescentes a través del BAS-3. Revista RIDEP • N° 29 VOL. (1). Argentina: Universidad de Tucumán
- Contreras, P. (2008). *Relación entre habilidades sociales, estilos de aprendizaje, personalidad y rendimiento académico en estudiantes de Psicología de una Universidad de Lima*. (Tesis doctoral). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Dessler, G. (2012). *Organización y administración: enfoque situacional*. México: Prentice Hall.
- Díaz, H. (2009). *Representaciones sociales de habilidades sociales, liderazgo y clima organizacional en directivos, docentes y estudiantes de la Facultad de Educación, Universidad Católica de Temuco Chile*. (Tesis doctoral). Santiago: Universidad Católica de Temuco.
- Druker, P. (2002). *Los desafíos de la gerencia del siglo XXI*. Bogotá: Norma. 99
- DuBrin, A. (2000). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Thomson.

- Fernández, A. (2002). *Comunicación educativa*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Forgas, J. (2003). *Diseño curricular por competencias: Una alternativa para la formación de un técnico competente*. La Habana: Instituto Superior Pedagógico Frank País. Colección Pedagogía.
- Gairín, J. (1997). *La planificación y el desarrollo de planes. Planificación y gestión de instituciones de formación*. Barcelona: Praxis.
- Galbarino, J. (2009). *Competencias profesionales de los docentes de enseñanza de media de Chile. Un análisis desde la perspectiva de los implicados*. (Tesis de doctorado). Barcelona. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5064/gjja1de2.pdf;jsessionid=9510000F24E5B31A810BD1D20F97821E?sequence=1>
- García, B. (2005). *Habilidades Sociales, clima social familiar y Rendimiento Académico en estudiantes universitarios*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- García, T. (2007). *Un plan para la capacitación*. Lima: Trialuz
- Goldstein, A. (1989). *Habilidades Sociales y Autocontrol en la Adolescencia*. Barcelona: Editorial Martínez Roca
- Gómez, M. (2007). *El liderazgo Directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de independencia, año 2007*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle" La Cantuta.
- Gonzales, A. (2010). *Relación de la Habilidades Sociales y Rendimiento Académico en estudiantes de la Facultad de Educación de la universidad Nacional de Huancavelica*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle Lima, Perú.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Hargreaves, A. (1996). *Profesorado, cultura y posmodernidad*. Recuperado http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/GSTN_Hargreaves_Unidad_2.pdf

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. México: Mac Graw Hill/Interamericana editores.
- Kolb, D., Rubin, I. y McIntyre, J. (1977). *Psicología de las organizaciones*. México: Prentice Hall.
- Lacunza, A. (2012). Habilidades sociales preescolares: una escala para niños de contextos de pobreza. Revista de Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú, 3ra Edición.
- López, P. (2011). *Formación Pedagógica y Desempeño Laboral del Docente de Educación Básica* (Tesis doctoral). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato
- Marcano, L. (2008). *Modelo de evaluación del desempeño profesional docente*. Ministerio de Educación Superior. Cuba: Editorial Universia. Recuperado de <http://karin.fq.uh.cu/~vladimar/cursos/%23Did%E1cticarrrr/Tesis%20Defendidas/D%20Eval%20Desempe%F1o%20docente.pdf>
- Minedu (2015). Resolución Vicerrectoral 036-2015. “Normas para la planificación, creación, implementación, funcionamiento, evaluación, renovación y cierre de los Programas no Escolarizados de educación inicial – PRONOEI”.
- Minedu (2011). Ley General de Educación Nº 28044. Lima: Ministerio de Educación.
- Muñoz, C., Crespí, P. y Angrehs, R. (2011). *Habilidades sociales*. España: Paranaifo.
- Ortiz, E. (1997). *¿Cómo desarrollar la competencia comunicativa del maestro?* Colección Pedagogía 97. La Habana.
- Peragine, T. (2009). Liderazgo del Gerente Educativo y Desempeño Laboral del Docente de Educación Básica. (Tesis de maestría). Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.

- Rincón, M. (2010). Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rojas, H. (2010) *“Habilidades Sociales”*. Perú: Lunajras E. I.R.L.
- Robinson, D. y Robinson, J. (1995). *Consultoría del rendimiento: más allá de la formación*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Stoner, J. (1994). *Administración*. 5ta. Edición. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2118171&pid=S1315-9984200800030000600020&lng=es
- Tamayo, L. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. Argentina. (2ª ed.) Limusa.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación. Recuperado de http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/Manual_Valdes_Veloz.pdf
- Vallés, A. (2010). *Cuaderno de las Habilidades Sociales: Para la competencia social y la convivencia*. Ediciones Libro Amigos.
- Zaga, L. (2011). Relación del clima organizacional con el desempeño docente del Complejo Educativo de Huaraya. (Tesis de maestría). Perú: Universidad de Puno.

ANEXOS

Anexo 1. Artículo científico



Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas

de San Juan de Lurigancho, 2016

Social skills and work performance of the educational promoters of San Juan de Lurigancho, 2016

Br. Gloria María Flores Quispe
vicale_fk@hotmail.com

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

Esta investigación se enfocó en estudiar las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016; para ello se propuso como objetivo general, hallar la relación entre ambas variables. Considerando que el desempeño laboral de las personas depende mucho de la satisfacción que éstas tengan en relación con su trabajo; y que ésta satisfacción se ve influenciada por factores directos en el campo laboral como son las habilidades, autonomía, efectividad; así como otros factores vinculados a las relaciones interpersonales, se decidió abordar esta temática con el fin de conocer la relación de ambas variables en las promotoras educativas. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental correlacional. La muestra estuvo conformada por 95 promotoras. Para la recolección de datos sobre la variable habilidades sociales, se hizo uso de la lista de chequeo propuesta por Golstein, en tanto, para la recolección de datos sobre la variable desempeño laboral, se usó un cuestionario con escala tipo Likert. Los resultados indicaron que un 43,2% de promotoras educativas tenían las habilidades sociales desarrolladas frente a un 21,1% y 35,8% que tenían las habilidades sociales por desarrollar y en proceso, respectivamente. Asimismo, en relación al desempeño laboral, un 47,4% de la muestra tenía un desempeño laboral alto, frente a un 20% y 32,6% que tenían un desempeño laboral bajo y medio. Estos resultados permitieron concluir que las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho en el

año 2016.

Palabras clave: habilidades sociales, desempeño laboral y promotoras educativas.

Abstract

This research focused on studying the social skills and job performance of the educational promoters of the district of San Juan de Lurigancho during the year 2016; for this purpose, it was proposed as a general objective to find the relationship between both variables. Considering that the work performance of people depends a lot on the satisfaction that they have in relation to their work; and that this satisfaction is influenced by direct factors in the labor field such as skills, autonomy, effectiveness; As well as other factors related to interpersonal relationships, it was decided to address this issue in order to know the relationship of both variables in the educational promoters. This study had a quantitative approach with correlational non-experimental design. The sample consisted of 95 promoters. For the collection of data on the social skills variable, the checklist proposed by Golstein was used, while a Likert-type questionnaire was used to collect data on the variable of work performance. The results indicated that 43.2% of educational promoters had developed social skills compared to 21.1% and 35.8% who had social skills to develop and in process, respectively. Also, in relation to job performance, 47.4% of the sample had a high job performance, compared to 20% and 32.6% who had a low and medium job performance. These results allowed us to conclude that social skills are directly and significantly related to the work performance of the educational promoters of San Juan de Lurigancho in 2016.

Key words: social skills, job performance and educational promoters.

Introducción

En las últimas décadas los países han apostado por el creciente desarrollo tecnológico y científico haciendo de lado el aspecto social. Actualmente nuestra sociedad enfatiza la necesidad de contar con nuevas estructuras organizativas y que el personal que labora cuente con características y perfiles que le permitan desarrollarse e interrelacionarse de forma eficiente dentro del campo de trabajo.

En este sentido urge la necesidad de plantear los valores y habilidades sociales que debe tener un educador que le permita relacionarse de forma proactiva y efectiva adoptando una posición activa y responsable con la sociedad y entorno inmediato donde se desenvuelve siendo esta la escuela, la familia y la comunidad.

La reforma educacional está orientada a este gran desafío que incorpora la necesidad no solo de fortalecer al educador en competencias cognitivas sino en la formación de actitudes, de la inteligencia emocional y en las habilidades sociales; puntos claves para un desarrollo integral del individuo y el logro de metas mediante un desempeño laboral favorable.

Las relaciones de coexistencia en la humanidad son una práctica constante en la sociedad, pero la convivencia se va construyendo a través de una práctica positiva de habilidades sociales entre sus miembros. Las habilidades sociales están muy relacionadas con la inteligencia emocional el cual implica saber actuar frente a determinadas situaciones, siendo esta habilidad responsable, en gran medida del desempeño y rendimiento de una persona en el campo profesional y laboral.

En nuestro país se viene atendiendo a la población infantil menor de 5 años a través de dos tipos de servicio: el escolarizado en las cuales encontramos a las Instituciones Educativas y cunas cuyo personal que ejerce la docencia es un docente titulado y el servicio no escolarizado referido a los Programas no Escolarizados de Educación Inicial (Pronoei), que si bien es una forma de atención educativa flexible que responde a las necesidades y características propias de las comunidades, quien ejerce las funciones de docente es el personal Promotor Educativo acompañado por un docente Coordinador.

La ejecución de este trabajo tomó en cuenta los cambios del proceso educativo que en la actualidad encontramos, y que las promotoras educativas tienen cierto desconocimiento de las habilidades sociales. Por ejemplo, si las promotoras educativas no desarrollan las habilidades sociales, es probable que tengan problemas en su vida profesional y en todos los ámbitos de su vida, especialmente aquellas relacionadas con su mejoramiento y progreso personal.

Esta investigación se justifica porque se considera que es relevante obtener nuevos conocimientos respecto a la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral; teniendo en cuenta que la habilidad social está conformada por capacidades, destrezas, ideas, sentimientos, creencias y valores que toda persona ha desarrollado a lo largo de su vida y que les permite relacionarse con los demás y con su entorno inmediato. Las habilidades sociales determinan en general nuestro comportamiento, nuestras actitudes y

nuestro desenvolvimiento en el campo laboral; por tanto, estas emociones deben ser consideradas en nuestra vida diaria, tanto en el aspecto personal como social, de manera específica en las aulas de clases de tal forma que permitan el logro máximo de los aprendizajes de los niños.

Existen diversos antecedentes sobre las habilidades sociales y el desempeño laboral del personal docente. Entre ellos se encontró a Díaz (2009) quien luego de analizar los datos de su investigación concluyó que existen un conjunto de problemas educacionales de diversa naturaleza que exigen una explicación y análisis para poder actuar en ello de manera controlada; de tal forma que el desempeño social del docente pueda ser mejorado en función a los objetivos específicos que se plateen. A su vez, López, (2011) determinó que los docentes aunque posean una formación pedagógica, necesitan de la formación permanente de actualización, por lo que se recomienda la planificación de cursos y/o talleres de capacitación para la actualización de conocimientos; todo ello con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica. Por su parte, Gonzáles (2010) concluyó que existía una correlación lineal significativa fuerte entre las habilidades sociales y el rendimiento académico en estudiantes. Así también, la investigación hecha por Zaga (2011) determinó que existía una relación directa algo significativa entre el nivel de clima organizacional y el desempeño docente de los docentes.

Para tener mayor conocimiento de las habilidades sociales y el desempeño docente, es necesario recurrir a la fundamentación teórica. En referencia a las habilidades sociales, (Golstein, 1989. p.16) afirmó que “las habilidades sociales se refieren a aquellos comportamientos o conductas específicas y necesarias para interactuar y relacionarse con el otro de forma afectiva, satisfactoria y exitosa socialmente”. Por otro lado Muñoz, Crespi y Angrehs (2011), indicaron que “las habilidades sociales vienen a ser el grado en que un individuo ha adquirido una serie de comportamientos sociales que permiten su adaptación al medio social en que viven” (p. 20).

Por su parte, el desempeño laboral de los docentes, según Marcano (2008) es concebido como un aspecto que: “Centra su atención en su desarrollo profesional, en la adquisición de los conocimientos, en la reflexión de su práctica pedagógica, en la mejora de su desempeño y en la puesta en énfasis de su rol social para lograr la elevación de la calidad educativa. Este desempeño del docente se evalúa en correspondencia con las concepciones sociológicas, filosóficas, psicológicas y pedagógicas que están inmersas en la política

educativa” (p. 71). En tanto, Valdes (2009) sostuvo que existía una relación fundamental en la idea de que el fracaso o éxito de todo el sistema educativo estaba relacionado directamente con la calidad del desempeño de sus docentes. Chiavenato, (2009) dijo que la evaluación del desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas; por lo que la evaluación debe abarcar tanto al desempeño del lugar que ocupa como también el logro de metas y objetivos.

Problema general: ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?

Problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016? (b) ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016? (c) ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?, y (d) ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y las características personales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?

Objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre las habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. (b) Determinar la relación entre las habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. (c) Determinar la relación entre las habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. (d) Determinar la relación entre las habilidades sociales y las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Metodología

Esta investigación es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional porque mide el grado de relación que existe entre las variables: habilidades sociales y del desempeño laboral.

La población de la presente investigación estuvo conformada por 95 las promotoras educativas de las zonas de Casablanca, José Carlos Mariátegui y Mariscal Cáceres del

distrito de San Juan de Lurigancho. Según la estructura organizacional.

Se aplicó la técnica de la encuesta, técnicamente construido la encuesta, registra con veracidad la problemática existente, pues son los propios actores los que emiten la información que se realiza posteriormente y que permite incluso la validación de las hipótesis. Para obtener información sobre la variable “Habilidades sociales”, se aplicó la lista de chequeo de Golstein; este instrumento es un cuestionario de composición verbal e impresa. Consta de 50 ítems con respuestas de tipo Likert. La encuesta se orienta a evaluar las habilidades adquiridas por las promotoras educativas. Los ítems se presentan en forma de afirmaciones que expresan actitudes de las promotoras educativas con relación a sus pares en situaciones de la vida diaria frente a las cuales el promotoras debe responder, nunca, rara vez, a veces, a menudo y siempre; según sienta lo que expresa el ítem correspondiente o no a su situación personal y social. La evaluación de habilidades sociales se hace a través de la evaluación de 6 dimensiones; (a) Primeras habilidades sociales; (b) Habilidades sociales avanzadas; (c) Habilidades relacionadas con los sentimientos; (d) Habilidades alternativas a la agresión; (e) Habilidades para hacer frente al estrés; y (f) Habilidades de planificación. Para obtener información sobre el “Desempeño laboral”, se aplicó un cuestionario con escala tipo Likert, este instrumento fue de autoría de la investigadora, teniendo como base para su construcción la teoría existente. Para determinar la validez en relación lógica, el instrumento fue sometido a juicio de expertos; para ello se solicitó el aporte de profesionales acreditados en el conocimiento de las variables y de la investigación. Para conocer el grado de confiabilidad de los instrumentos, se aplicó una prueba piloto a una muestra de 30 promotoras educativas, siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 lo que indicaría que el grado de confiabilidad de los instrumentos es bueno. Finalmente, se realizó el procesamiento de datos mediante el uso del software SPSS V.23.0.

Resultados

El análisis de la información obtenida luego del procesamiento de datos producto de la aplicación de los instrumentos, dio como resultado lo que se indica en las tablas siguientes:

Tabla 1 *Nivel de habilidades sociales de las promotoras educativas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Por desarrollar	20	21,1
En proceso	34	35,8
Desarrolladas	41	43,2
Total	95	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

En la tabla 1 se puede observar el nivel de habilidades sociales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, donde el 43.2% de las promotoras presentan un nivel desarrollado de las habilidades sociales, el 35.8% alcanzó un nivel de proceso de habilidades sociales, y el 21.1% se encuentra en un nivel por desarrollar de las habilidades sociales.

Tabla 2 Nivel de desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	20,0
Medio	31	32,6
Alto	45	47,4
Total	95	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

En la tabla 2 se puede observar que el 47.4% de las promotoras educativas presentan un nivel alto de desempeño laboral, por otro lado el 32.6% presenta un nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 20% presenta un nivel bajo de desempeño laboral.

Prueba de hipótesis general

Tabla 3 Correlación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral

		Habilidades sociales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,788**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3, se observa un coeficiente según la correlación de $r=.788$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 4 *Correlación entre las habilidades sociales y el trabajo pedagógico*

		Habilidades sociales	Trabajo pedagógico
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,604**
		N	,000
	Trabajo pedagógico	Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,604**
		N	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, se observa un coeficiente según la correlación de $r=.604$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre las habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 5 *Correlación entre las habilidades sociales y la capacidad comunicativa*

		Habilidades sociales	Capacidad comunicativa
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,638**
		N	,000
	Capacidad comunicativa	Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,638**
		N	95

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, se observa un coeficiente según la correlación de $r=.638$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre las habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

$< .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación moderada entre la habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 6 *Correlación entre las habilidades sociales y la proyección social y comunitaria*

			Habilidades sociales	Proyección social y comunitaria
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Proyección social y comunitaria	Coefficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, se observa un coeficiente según la correlación de $r=.708$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre la habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Prueba de hipótesis específica 4

Tabla 7 *Correlación entre las habilidades sociales y las características personales*

			Habilidades sociales	Características personales
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Características personales	Coefficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se observa un coeficiente según la correlación de $r=.785$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las habilidades sociales y la eficiencia laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Discusión

Este estudio permitió confirmar que existe relación alta entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho durante el año 2016. Los resultados tienen relación con los encontrados por Díaz (2009) quien concluyó que existían un conjunto de comportamientos docentes que permitían el mejoramiento en lo referido al rendimiento académico y a las interacciones sociales. Por su parte, López (2011) indicó que los docentes requieren de formación continua de actualización para mejorar su práctica pedagógica. Los estudios de García (2007) y de Zaga (2011) indicaron que las habilidades sociales guardan estrecha relación con el clima social en la familia y con el desempeño docente. En cuanto a la hipótesis específica 1, se determinó que existe relación significativa entre las habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras, estos resultados son avalados por Díaz (2009) quien concluyó que el desempeño social del profesor puede ser mejorado en función de objetivos específicos. Si mejora la tarea docente, teniendo un currículo aplicativo y uno oculto, es viable que estos aprendizajes transformen la realización de los estudiantes de forma integral y sean profesionales de mayor éxito, siendo lo aprendido en la universidad importante y puesto en práctica en la labor diaria del trabajo. Asimismo se realizó la prueba de hipótesis específica 2 donde se confirmó que existe relación moderada entre las habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas, estos resultados son avalados por López, (2011) quien concluyó que los docentes aún que poseen una formación pedagógica, necesitan de la formación permanente de actualización, por lo que se recomienda la planificación de cursos y/o talleres de capacitación para la actualización de conocimientos; a su vez, Gómez (2007) concluyó que el nivel de liderazgo directivo y el nivel de desempeño docente se muestran diferentes según los docentes. En cuanto a la hipótesis específica 3, se pudo determinar que existe relación significativa entre las habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras, confirmándose así la hipótesis planteada. Este resultado es ratificado por Peragine (2009) quien recomendó la formación permanente, para convertirse en líder transcendental. Por su parte García (2005),

concluyó que existía una correlación positiva y significativa entre habilidades sociales y el clima social en la familia, también se encontró que no existía una correlación significativa entre habilidades sociales y clima social en la familia con el rendimiento académico. Finalmente, la prueba de hipótesis específica 4, permitió confirmar que existe relación alta entre las habilidades sociales y la eficiencia laboral de las promotoras educativas. Rincón (2010), concluyó que los directores de las instituciones no motivan ni estimulan a los docentes destacados; así mismo, no cumplen con sus funciones de gestión pedagógica, administrativa e institucional. Debido a estos factores, el clima institucional es deficiente y hay ruptura de relaciones humanas que debilita la integración organizacional.

Los hallazgos de esta investigación son importantes porque dan a conocer los niveles de habilidades sociales y de desempeño laboral; así como la relación entre ambas variables y sus dimensiones, de las promotoras educativas de los Pronoeis del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016. La información recabada servirá para que las autoridades educativas competentes tomen medidas correctas para menguar situaciones que puedan estar repercutiendo en el bajo índice de desarrollo de las habilidades sociales y desempeño laboral del personal sujeto de la investigación.

Conclusiones

Este estudio permitió concluir que: (a) Las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral de las promotoras educativas; (b) Las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con el trabajo pedagógico de las promotoras educativas; (c) Las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con la capacidad comunicativa de las promotoras educativas; (d) Las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con la proyección social y comunitaria; y (e) Las habilidades sociales se relacionan directa y significativamente con las características personales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.

Referencias

- Chiavenato, I. (2008). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima edición. México DF: Mc. Graw Hill.
- Díaz, H. (2009). *Representaciones sociales de habilidades sociales, liderazgo y clima*

- organizacional en directivos, docentes y estudiantes de la Facultad de Educación, Universidad Católica de Temuco Chile.* (Tesis doctoral). Santiago: Universidad Católica de Temuco.
- García, B. (2005). *Habilidades Sociales, clima social familiar y Rendimiento Académico en estudiantes universitarios.* (Tesis de maestría). Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- García, T. (2007). *Un plan para la capacitación.* Lima: Trialuz
- Goldstein, A. (1989). *Habilidades Sociales y Autocontrol en la Adolescencia.* Barcelona: Editorial Martínez Roca
- Gómez, M. (2007). *El liderazgo Directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de independencia, año 2007.* (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” La Cantuta.
- Gonzales, A. (2010). *Relación de la Habilidades Sociales y Rendimiento Académico en estudiantes de la Facultad de Educación de la universidad Nacional de Huancavelica.* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle Lima, Perú.
- López, P. (2011). *Formación Pedagógica y Desempeño Laboral del Docente de Educación Básica* (Tesis doctoral). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato
- Marcano, L. (2008). *Modelo de evaluación del desempeño profesional docente.* Ministerio de Educación Superior. Cuba: Editorial Universia. Recuperado de <http://karin.fq.uh.cu/~vladimar/cursos/%23Did%E1cticarrrr/Tesis%20Defendidas/D%20Eval%20Desempe%F1o%20docente.pdf>
- Muñoz, C., Crespi, P. y Angrehs, R. (2011). *Habilidades sociales.* España: Paranaifo.
- Peragine, T. (2009). *Liderazgo del Gerente Educativo y Desempeño Laboral del Docente de Educación Básica.* (Tesis de maestría). Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- Rincón, M. (2010). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas.* (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación. Recuperado de http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/Manual_Valdes_Veloz.pdf
- Zaga, L. (2011). Relación del clima organizacional con el desempeño docente del Complejo Educativo de Huaraya. (Tesis de maestría). Perú: Universidad de Puno.

Anexo 2. Matriz de consistencia

Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problemas General ¿Qué relación existe entre la habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la habilidades sociales y las características personales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016?</p>	<p>Objetivos General Determinar la relación entre la habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre la habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre la habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre la habilidades sociales y las características personales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.</p>	<p>Hipótesis general. Existe relación significativa entre la habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Hipótesis específicos. Existe relación significativa entre la habilidades sociales y el trabajo pedagógico de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. Existe relación significativa entre la habilidades sociales y la capacidad comunicativa de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. Existe relación significativa entre la habilidades sociales y la proyección social y comunitaria de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. Existe relación significativa entre la habilidades sociales y las características personales de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.</p>	<p>Tipo de estudio: Aplicada Nivel correlacional Enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 95 docentes Muestra Censal: 95 promotoras educativas Instrumento: Cuestionario Técnica: La encuesta Métodos de análisis de datos: Se aplica la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho de Spearman Método: hipotético deductivo.</p>

Anexo 2. Consentimiento de la institución



Anexo 3. Matriz de datos

Base de datos de Variable 1 : Habilidades sociales																																																			
	Habilidades básicas de interacción soc								H.S. Avanzadas						H.S. relacionadas con los sentimientos						Habilidades alternativas a la agresión										H. para hacer frente al estrés										Habilidades de planificacion										
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
19	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	
20	5	3	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	1	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	3	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	
21	4	3	4	4	3	3	3	2	5	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	5	5	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
22	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	5	3	5	5	4	4	5	4	2	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	
23	4	5	5	4	4	4	3	2	5	4	5	3	4	2	5	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
24	2	2	5	3	5	3	3	2	5	3	1	4	2	3	3	3	3	4	2	2	4	5	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	3	3	
25	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	2	4	4	5	4	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
26	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	2	2	4	2	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	
27	4	5	4	4	5	3	1	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	1	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	2	5	5	4	5	1	3	4	1	2	5	4	4	4	3	
28	5	2	2	2	1	1	2	3	2	3	5	5	3	5	3	4	4	2	4	3	1	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	4	4	2	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	4	5	3	3	
29	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	5	3	4	2	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5		
30	3	5	3	1	5	5	3	3	3	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	4	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	
31	3	3	5	3	5	4	3	3	5	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	5	5	3	4	3	4	3	5	5	3	2	3	5	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	
32	3	3	3	4	5	4	2	4	3	3	3	4	4	5	3	1	4	3	2	3	2	5	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
33	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	1	3	3	2	4	3	2	3	4	4	2	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3	
34	4	4	3	4	1	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	2	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	3	
35	3	5	4	3	2	3	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4	5	4	1	3	3	5	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	
36	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	2	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	3	1	5	5	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
37	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	5	3	3	2	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	5	4	3	3	4	2	5	3	2	5	5	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	
38	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	3	2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	
39	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	1	3	4	3	4	3	1	3	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	
40	3	3	3	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4	4	5	2	4	3	2	4	2	4	3	2	3	4	4	2	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	
41	3	3	4	3	3	3	4	5	4	2	3	4	4	3	5	2	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	
42	3	2	3	4	5	4	3	5	3	4	1	3	3	3	4	3	4	4	5	3	5	2	4	4	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	
43	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	3	3	4	2	4	3	1	5	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	
44	3	4	3	4	5	5	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	5	3	2	5	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	
45	3	5	3	5	3	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	5	3	3	3	4	3	2	3	4	

46	3	2	2	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	5	3	4	3	4	2	5	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	3	5	3	4	4	1	4		
47	5	3	2	5	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	2	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5					
48	4	5	3	5	5	5	5	2	4	4	5	3	3	5	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	3	5	3	4	5	3	3					
49	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4						
50	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	1	4	5	3	4	3	3	4	3	3	2	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	2	2	4	4	4				
51	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	1	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3	5	3	4	5	1	3	4	1	2	5	4	3	3	3				
52	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	1	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	2	4	3	4	1	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	3				
53	3	3	5	5	3	4	3	4	5	3	5	3	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	2	5	3	3	3	4	5	4	5	3	3			
54	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	5	2	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	2	4	1	3	3	3	5	3	5	3	2	4	3	4	3	2	3	2					
55	5	4	5	4	4	1	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	5	4	3	2	5	2	3	3	2	5	3	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	4	4	3	5	4	3			
56	4	5	4	3	5	2	5	5	4	3	3	4	5	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	2	5	5	5	3	5	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	5		
57	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	4	3	3	5	5	3		
58	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3		
59	4	4	3	4	1	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3				
60	3	5	5	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3			
61	3	4	4	4	5	3	3	3	5	3	4	2	4	3	1	5	4	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	5	3	4	2	4	5	4	3	3	2	4				
62	2	4	3	2	3	4	4	2	5	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3				
63	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3			
64	4	4	2	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5	3	1	5	3	4	4	3	2	4	5	4	5	5	4	3	5	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3		
65	2	4	3	1	5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3		
66	4	3	3	4	2	5	3	2	5	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3			
67	5	4	5	4	5	4	2	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	5	2	3	4	4	5	2	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	2	4	2	5		
68	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2		
69	3	2	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4			
70	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	3	2	4	3	2	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	2			
71	5	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	2	5	3	4	3	5	3	3	4	2	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4		
72	3	4	3	2	5	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	5	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4		
73	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4			
74	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2			
75	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3		
76	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1			
77	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5			
78	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3		
79	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3		
80	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3		
81	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3		
82	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2
83	3	1	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4		
84	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4			
85	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3		
86	3	2	4	2	3	3	4																																													

Cuadro de consolidación de datos

Base de datos de la Variable 2 Desempeño laboral

N°	Trabajo pedagógico												Capacidad comunicativa					proyección social y comunitaria								Características personales			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
1	1	4	4	1	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	1	2
2	5	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
3	5	4	3	5	1	2	1	2	1	1	2	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	1	1	2	1
4	5	5	4	4	1	2	2	1	2	2	2	1	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2
5	2	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	5	5	1	1
6	4	5	5	5	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	3	1	2	3	5	3	4	4	5	4	5
7	5	5	5	2	5	3	5	3	4	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	5	5	2	5	5	5	1	3
8	5	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5	5	2	4	5	4	4	3	5	5	2	5	3	1	5	4	4	3	2
9	4	5	5	1	2	3	5	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	1	3	1	1	5	5	3	4	3	3	1	5
10	3	5	4	5	2	2	1	2	4	5	5	1	4	4	3	5	1	2	3	4	5	5	5	3	3	2	4	3	5
11	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5
12	5	2	2	5	5	3	3	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	2	1	2	3	5	3	3
13	3	1	2	3	5	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	2	5	5	3	5	3	2	4	5	3	4
14	5	2	1	5	5	2	5	5	5	1	3	2	4	3	3	4	4	3	1	4	4	5	1	2	1	2	5	2	5
15	5	5	2	5	3	1	5	4	4	3	2	2	3	2	4	4	5	3	5	3	5	5	3	3	2	3	3	1	5
16	3	1	1	5	5	3	4	3	3	1	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	1	5	5	3	4
17	3	4	5	5	5	3	3	2	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3
18	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4
19	4	4	5	2	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5
20	2	4	2	2	5	1	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	5	4	3	2	2	4	2	1	5	1	4
21	2	4	5	5	2	2	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	2	2	2	3
22	2	4	5	2	2	2	5	5	3	1	1	1	5	3	4	5	4	3	5	5	3	2	5	5	5	2	2	2	5
23	3	4	5	5	5	3	5	3	3	1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	3	5
24	2	4	5	1	2	1	5	3	4	1	2	1	4	3	2	2	2	4	2	3	5	2	3	4	5	1	2	4	4
25	3	4	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	2	1	2	4	2	5	4	3	4	4	5	5	5	5	2
26	3	4	5	3	1	3	4	3	2	1	4	3	5	3	2	2	1	3	5	3	5	3	3	5	5	3	1	3	1
27	1	4	5	2	2	3	4	4	2	1	2	2	5	3	3	5	2	3	2	4	4	1	4	5	5	2	2	5	2
28	2	4	3	4	3	2	1	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	4	5	4	2	5	5	3	3	4	3	5	5
29	1	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	5	3	5	4	2	5	4	5	4	3	5	3	1
30	3	1	2	4	5	5	1	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	5	3	4	5	5	3	4
31	2	2	2	5	5	3	3	5	3	3	5	5	4	2	5	1	5	2	4	4	2	2	2	4	2	5	5	3	3
32	3	1	5	1	1	2	4	4	1	1	3	1	4	2	5	4	5	4	5	3	3	3	5	4	5	1	1	2	4
33	3	1	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	4	5	3	2	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
34	2	5	2	1	1	3	4	2	5	1	4	5	4	3	3	5	3	4	1	1	3	4	1	4	2	1	1	3	4
35	5	4	5	2	4	2	4	5	3	1	2	3	4	2	2	1	2	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	2	4
36	1	5	3	5	5	3	4	3	3	2	5	5	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4
37	2	5	3	2	2	2	4	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	4	1	1	3	3	4	3	3	2	2	2	4
38	1	2	3	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	5	5	5	3
39	2	2	3	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5
40	2	1	3	5	5	3	5	2	5	4	5	5	2	3	2	4	3	5	4	5	5	5	5	2	3	5	5	3	5
41	1	5	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	1	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5
42	5	5	3	2	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	5	3	4	3	5	5	3	4	5	2	3	2	4	3	2
43	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	2	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5
44	1	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	4	5	2	5	5	5	5	5	3	3	2	2	3	2
45	3	5	3	5	5	3	5	2	5	2	4	5	5	5	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4

46	2	5	1	1	2	3	2	2	1	1	4	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	5	5	1	1	1	5	5	5
47	4	5	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	3	1	2	3	5	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4
48	1	5	2	5	2	3	2	3	2	3	5	5	3	5	5	2	1	5	5	2	5	5	5	1	3	2	4	3	3
49	5	5	5	1	2	5	2	2	2	2	3	1	4	3	5	5	2	5	3	1	5	4	4	3	2	2	3	2	4
50	5	2	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	1	1	5	5	3	4	3	3	1	5	5	4	4	5
51	2	2	1	2	4	5	5	1	4	4	3	5	1	2	3	4	5	5	5	3	3	2	4	3	5	5	5	5	3
52	5	5	3	1	1	3	5	3	2	2	2	2	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5
53	5	2	4	5	5	2	1	2	4	5	5	1	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	4	5	5	2	1
54	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5
55	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	2	4	5	1	1	1	1
56	5	1	4	4	3	5	1	2	1	1	3	1	2	3	2	4	4	5	3	4	5	3	1	5	3	5	3	5	1
57	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	1	5	3	1	1	1	1
58	5	5	3	5	5	3	5	2	5	1	5	5	3	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5
59	5	5	3	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3
60	5	5	3	5	5	3	5	2	2	1	5	5	3	2	2	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	3	5
61	5	5	3	2	2	1	2	1	4	2	2	5	4	2	5	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	2	2	1	2
62	5	5	3	5	5	3	5	2	5	3	5	2	3	2	3	3	5	2	2	2	5	4	2	3	3	5	5	3	5
63	1	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	2	1	2	4	5	2	5	1	5	5	4	5
64	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	1	2	4	4	5	3	4	5	3	4	5	1	3	3	1	1	2	1
65	5	5	1	2	4	5	5	1	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	5	5	3	4	4	5	5
66	5	5	3	5	5	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	5	3	5	5	3	5
67	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	5	5	5	5	3	4	2	3	3	3	5	3	1	1	1	1
68	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	5	3	4	2	3	3	1	2	1	5	5	5	3	1	2	1	2	2
69	5	5	3	5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5
70	1	1	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5
71	5	4	5	2	1	3	1	2	1	1	2	5	4	2	4	5	5	3	2	1	5	5	5	5	5	2	1	3	1
72	5	5	5	3	3	3	3	2	1	1	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3
73	4	4	5	2	1	3	1	2	2	1	1	2	5	5	4	5	4	2	1	2	5	5	2	5	5	2	1	3	1
74	4	4	2	5	2	5	1	5	5	3	2	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1
75	2	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	3	1	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4
76	2	4	5	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	3	2	4	4	2	5	5	4	3	2	4	5	1	2	1	2
77	5	1	4	4	3	5	1	2	1	1	3	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	4	3	5	1
78	2	4	3	4	3	2	1	2	1	1	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	4	3	2	1
79	1	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	1	2
80	2	4	5	3	4	3	5	4	5	1	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5
81	2	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
82	1	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5
83	5	5	2	4	5	3	5	2	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	3	5
84	5	4	4	2	2	1	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	1	5	5	3	2	4	4	2	2	1	4
85	1	1	3	5	5	2	4	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	2	4
86	3	2	4	4	5	2	2	2	5	1	1	1	5	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	2	2
87	2	4	5	5	5	3	5	3	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	3	5
88	3	4	5	4	4	1	2	1	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	1	2
89	2	4	4	3	3	3	5	2	5	4	3	5	4	4	2	1	2	4	2	4	5	5	4	4	4	3	3	3	5
90	5	4	3	2	4	3	1	2	1	5	3	4	5	3	2	2	1	3	3	4	4	3	3	5	3	2	4	3	1
91	2	2	4	4	5	3	2	2	2	5	5	5	5	3	3	5	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	2
92	2	2	2	4	3	4	3	2	1	2	1	1	3	2	2	4	3	3	4	4	5	4	5	3	2	2	4	3	4
93	4	5	5	1	4	4	3	5	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4	3
94	5	3	5	3	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	1	5
95	5	4	4	2	2	1	4	5	5	5	5	3	5	5	3	1	1	5	1	5	5	3	2	4	4	2	2	1	4

Anexo 4. Instrumentos

LISTA DE CHEQUEO CONDUCTUAL DE LAS HABILIDADES SOCIALES DE GOLSTEIN

Estimada promotora:

A continuación encontrarás enumerada una lista de habilidades que las personas usan en la interacción social. Elige y marca con un aspa (X) en la fila correspondiente.

Recuerda que tu sinceridad es muy importante, no hay respuestas buenas ni malas, asegúrate de contestar todas.

Nunca 1, Muy pocas 2, Muy pocas veces 3, Algunas veces 3, A menudo 4, Siempre 5

N°	Indicadores	1	2	3	4	5
	Dimensión 1 Habilidades básicas de interacción social					
1	Presto atención a las personas que me están hablando y me esfuerzo para comprender lo que está diciendo.					
2	Inicio conversaciones con otras personas y las mantengo por un momento.					
3	Hablo con otras personas sobre cosas de interés mutuo.					
4	Determino la información que necesito saber y pregunto a la persona adecuada.					
5	Permito que los demás sepan que estoy agradecido con ellos por algo que hicieron por mí.					
6	Me esfuerzo por conocer personas por propia iniciativa.					
7	Ayudo a presentar a nuevas personas con otras.					
8	Digo a los demás lo que me gusta de ellos y de lo que hacen.					
	Dimensión 2 Habilidades avanzadas de interacción social					
9	Pido ayuda cuando lo necesito.					
10	Elijo de la mejor manera un grupo que está realizando una actividad y luego me integro a él.					
11	Explico instrucciones de tal manera que las personas puedan seguirlas fácilmente.					
12	Presto cuidadosamente atención a las instrucciones y luego las sigo.					
13	Pido disculpas a los demás cuando hago algo que se que está mal.					
14	Intento persuadir a los demás de que mis ideas son mejores o más útiles que las de ellos.					
	Dimensión 3 Habilidades relacionadas con los sentimientos					
15	Intento comprender y reconocer las emociones que experimento.					
16	Permito que los demás conozcan lo que siento.					
17	Intento comprender lo que sienten los demás.					
18	Comprendo lo que los demás sienten.					
19	Permito que los demás sepan que me interesan o que me preocupo por ellos.					
20	Cuando siento miedo, pienso porque lo siento, y luego intento hacer algo para disminuirlo.					
21	Me recompensó después de hacer algo bien.					
	Dimensión 4 Habilidades alternativas a la agresión					
22	Reconozco cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pido a la persona indicada.					
23	Ofrezco compartir mis cosas con los demás.					

24	Ayudo a quien lo necesite.					
25	Si alguien estas en desacuerdo sobre algo trato de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos.					
26	Controlo mi carácter de tal forma que no se me escapen las cosas de las manos.					
27	Defiendo mis derechos dando a conocer a los demás cual es mi postura.					
28	Conservo el autocontrol cuando los demás me hacen bromas.					
29	Me mantengo al margen de situaciones que podrían ocasionarme problemas.					
30	Encuentro otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear.					
Dimensión 5 Habilidades para hacer frente al stress						
31	Le digo a los demás de modo claro pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no le gusta.					
32	Intento responder a los demás y responder imparcialmente, cuando alguien se queja de mí.					
33	Expreso un cumplido al otro lado del equipo después de un juego si ellos lo merecen.					
34	Hago algo que me ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido.					
35	Determino si me han desplazado en una actividad y luego hago algo para sentirme mejor en esa situación.					
36	Expreso a los demás cuando siento que un amigo no ha sido tratado justamente.					
37	Si alguien está tratando de convencerme de algo, pienso en la posición de esa persona y luego en la mía antes de decidir que hacer.					
38	Intento comprender la razón por la cual he fracasado en alguna situación particular.					
39	Reconozco y resuelvo la confusión que me produce cuando los demás me explican una cosa, pero dicen y hacen otra cosa.					
40	Comprendo de que y por qué he sido acusado y luego pienso en la mejor forma de relacionarme con la persona que me hizo la acusación.					
41	Planifico la mejor forma para exponer mi punto de vista, antes de una conversación problemática.					
42	Decido que cosa quiero hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta.					
Dimensión 6 Habilidades de planificación						
43	Si me siento aburrido, intento encontrar algo interesante que hacer.					
44	Si surge un problema, intento determinar que lo causo.					
45	Determino de manera realista lo que me gustaría realizar antes de empezar una tarea.					
46	Determino de manera realista que tan bien podría realizar una tarea específica antes de iniciarla.					
47	Determino lo que necesito saber y como conseguir esa información.					
48	Determino de forma realista cual de mis problemas es el más importante y el que debería ser solucionado primero.					
49	Considero diferentes posibilidades y luego elijo la que me hará sentir mejor					
50	Soy capaz de ignorar distracciones y solo prestar atención a lo que quiero hacer.					

Cuestionario sobre desempeño laboral

Instrucciones: responda las siguientes preguntas, marcando con un aspa () sobre el indicador que mejor responda de la mejor manera a las interrogantes que se formulan.

Nunca: N: 1 Casi nunca: CN 2 A Veces: AV 3 Casi siempre: CS 4 Siempre: S: 5

	Ítems	Escala Valorativa				
	Dimensión 1: Trabajo pedagógico					
1	Prepara un ambiente adecuado de acuerdo a la edad y características de los niños y niñas (sectores de aprendizaje).					
2	El espacio escolar cuenta con condiciones de iluminación, ventilación y libre de ruidos.					
3	Propicia un ambiente favorable para el aprendizaje (motivación pertinente y constante).					
4	Ejecuta actividades pedagógicas (unidades, proyectos y/o talleres) según las necesidades e interés de los estudiantes.					
5	Toma en cuenta los estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
6	Toma en cuenta el ritmo de aprendizaje de los estudiantes.					
7	Cuenta con las fichas integrales consolidadas de todos los estudiantes.					
8	Realiza la contextualización curricular según las características, de los niños y de su contexto.					
9	Realiza una autoevaluación de su práctica educativa.					
10	Asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica.					
11	Cuenta con calendarización anual.					
12	Realiza un uso efectivo del tiempo en actividades pedagógicas.					
	Dimensión 2: Capacidad comunicativa					
13	Establece una relación comunicativa empática con los estudiantes.					
14	Utiliza un lenguaje y gramática adecuada a la edad de los niños.					
15	Practica una comunicación horizontal y permanente con los padres de familia y miembros de la comunidad.					
16	Realiza una observación individual de cada estudiante.					
17	Realiza el registro de las observaciones.					
	Dimensión 3: proyección social y comunitaria					
18	Participa en la elaboración del diagnóstico para conocer el ambiente familiar de los niños.					
19	Participa en la elaboración del diagnóstico para conocer el contexto de los niños.					
20	Planifica reuniones y/o escuela de padres con las familias.					
21	Ejecuta reuniones y/o escuela de padres con las familias.					
22	Trabaja en coordinación con diversos agentes de la comunidad (salud, ONG, Municipalidad, Iglesia etcétera.)					
23	Participa en las reuniones comunales.					
24	Establece una relación de respeto y escucha con los integrantes de la comunidad.					
25	Conoce sus funciones como Promotora Educativa.					
26	Cumple con responsabilidad las normas vigentes en las que se plantean sus funciones.					
	Dimensión 4: Características personales					

27	Demuestra una actitud positiva hacia sí misma.					
28	Realiza una autocrítica frente a su desempeño laboral.					
29	Participa en la toma de decisiones en las planificaciones y actividades pedagógicas.					

Anexo 5. Fichas de validación de instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la del desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Trabajo pedagógico							
1	Prepara un ambiente adecuado de acuerdo a la edad y características de los niños y niñas (sectores de aprendizaje).							
2	El espacio escolar cuenta con condiciones de iluminación, ventilación y libre de ruidos.							
3	Propicia un ambiente favorable para el aprendizaje (motivación pertinente y constante).							
4	Ejecuta actividades pedagógicas (unidades, proyectos y/o talleres) según las necesidades e interés de los estudiantes.							
5	Toma en cuenta los estilos de aprendizaje de los estudiantes.							
6	Toma en cuenta el ritmo de aprendizaje de los estudiantes.							
7	Cuenta con las fichas integrales consolidadas de todos los estudiantes.							
8	Realiza la contextualización curricular según las características, de los niños y de su contexto.							
9	Realiza una autoevaluación de su práctica educativa.							
10	Asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica.							
11	Cuenta con calendarización anual.							
12	Realiza un uso efectivo del tiempo en actividades pedagógicas.							
	Dimensión 2: Capacidad comunicativa	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Establece una relación comunicativa empática con los estudiantes.							
14	Utiliza un lenguaje y gramática adecuada a la edad de los niños.							
15	Practica una comunicación horizontal y permanente con los padres de familia y miembros de la comunidad.							
16	Realiza una observación individual de cada estudiante.							
17	Realiza el registro de las observaciones.							
	Dimensión 3: proyección social y comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Participa en la elaboración del diagnóstico para conocer el ambiente familiar de los niños.							

19	Participa en la elaboración del diagnóstico para conocer el contexto de los niños.							
20	Planifica reuniones y/o escuela de padres con las familias.							
21	Ejecuta reuniones y/o escuela de padres con las familias.							
22	Trabaja en coordinación con diversos agentes de la comunidad (salud, ONG, Municipalidad, Iglesia etcétera.)							
23	Participa en las reuniones comunales.							
24	Establece una relación de respeto y escucha con los integrantes de la comunidad.							
25	Conoce sus funciones como Promotora Educativa.							
26	Cumple con responsabilidad las normas vigentes en las que se plantean sus funciones.							
	Dimensión 4: Características personales	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Demuestra una actitud positiva hacia sí misma.							
28	Realiza una autocrítica frente a su desempeño laboral.							
29	Participa en la toma de decisiones en las planificaciones y actividades pedagógicas.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DNI:**.....

Especialidad del validador:.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.



PERÚ

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Ministerio de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 5

AGEBRE

Nivel Inicial-PRONOEI

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Las Docentes Coordinadoras de la GIA "Luz y Esperanza" del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05, que vienen laborando en los Programas no Escolarizados de Educación Inicial, otorgan la siguiente constancia a la docente:

Gloria María Flores Quispe

Estudiante de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI N° 09561560 quién aplicó dos instrumentos en el presente año 2016 como parte de su tesis a las Promotoras Educativas Comunitarias que vienen trabajando en los programas no escolarizados en el presente año:

- Cuestionario sobre desempeño laboral
- Lista de chequeo conductual de las habilidades sociales de Golstein.

La docente en mención realizó las coordinaciones adecuadas demostrando responsabilidad y puntualidad.

Se otorga la presente constancia a solicitud del docente para adjuntar a su tesis.

San Juan de Lurigancho, 28 de octubre del 2016



Corina Lizana Calle
Corina Lizana Calle
Docente Coordinadora PRONOEI
UGEL 05 S.J.L.



Lady M. Hidalgo Carrasco
Lady M. Hidalgo Carrasco
Doc. Coordinadora PRONOEI - SA
UGEL 05 S.J.L.



Lady M. Hidalgo Carrasco
Lady M. Hidalgo Carrasco
Docente Coordinadora PRONOEI
UGEL 05 S.J.L.



Lic. Eusebio Muñoz Loya
Lic. Eusebio Muñoz Loya
DC. UGEL 05-S.J.L.-E.A.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1: TRABAJO PEDAGÓGICO Prepara un ambiente adecuado de acuerdo a la edad y características de los niños y niñas (sectores de aprendizaje).	✓		✓		✓		
2	El espacio escolar cuenta con condiciones de iluminación, ventilación y libre de ruidos.	✓		✓		✓		
3	Propicia un ambiente favorable para el aprendizaje (motivación pertinente y constante).	✓		✓		✓		
4	Ejecuta actividades pedagógicas (unidades, proyectos y/o talleres) según las necesidades e interés de los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Toma en cuenta los estilos de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Toma en cuenta el ritmo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con las fichas integrales consolidadas de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Realiza la contextualización curricular según las características, de los niños y de su contexto.	✓		✓		✓		
9	Realiza una autoevaluación de su práctica educativa.	✓		✓		✓		
10	Asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
11	Cuenta con calendarización anual.	✓		✓		✓		
12	Realiza un uso efectivo del tiempo en actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
13	DIMENSION 2: CAPACIDAD COMUNICATIVA Establece una relación comunicativa empática con los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Utiliza un lenguaje y gramática adecuada a la edad de los niños.	✓		✓		✓		
15	Practica una comunicación horizontal y permanente con los padres de familia y miembros de la comunidad.	✓		✓		✓		
16	Realiza una observación individual de cada estudiante.	✓		✓		✓		
17	Realiza el registro de las observaciones.	✓		✓		✓		
18	DIMENSION 3: PROYECCIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA Participa en la elaboración del diagnóstico para conocer el	✓		✓		✓		

	ambiente familiar de los niños.								
19	Participa en la elaboración del diagnóstico para conocer el contexto de los niños.	/	/	/	/	/	/	/	/
20	Planifica reuniones y/o escuela de padres con las familias.	/	/	/	/	/	/	/	/
21	Ejecuta reuniones y/o escuela de padres con las familias.	/	/	/	/	/	/	/	/
22	Trabaja en coordinación con diversos agentes de la comunidad (salud, ONG, Municipalidad, Iglesia etc.)	/	/	/	/	/	/	/	/
23	Participa en las reuniones comunales.	/	/	/	/	/	/	/	/
24	Establece una relación de respeto y escucha con los integrantes de la comunidad.	/	/	/	/	/	/	/	/
25	Conoce sus funciones como Promotora Educativa.	/	/	/	/	/	/	/	/
26	Cumple con responsabilidad las normas vigentes en las que se plantean sus funciones.	/	/	/	/	/	/	/	/
DIMENSION 4: CARACTERÍSTICAS PERSONALES									
27	Demuestra una actitud positiva hacia sí misma.	/	/	/	/	/	/	/	/
28	Realiza una autocrítica frente a su desempeño laboral.	/	/	/	/	/	/	/	/
29	Participa en la toma de decisiones en las planificaciones y actividades pedagógicas.	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐ DNI: 10050673

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SOTO QUIROZ ROBER EVAN

Especialidad del validador: Dr. EN EDUCACIÓN

8 de septiembre del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Dr. Roger Ivan Soto Quiroz
 Profesor Pedagógico y de Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TRABAJO PEDAGÓGICO								
1	Prepara un ambiente adecuado de acuerdo a la edad y características de los niños y niñas (sectores de aprendizaje).							
2	El espacio escolar cuenta con condiciones de iluminación, ventilación y libre de ruidos.							
3	Propicia un ambiente favorable para el aprendizaje (motivación pertinente y constante).							
4	Ejecuta actividades pedagógicas (unidades, proyectos y/o talleres) según las necesidades e interés de los estudiantes.							
5	Toma en cuenta los estilos de aprendizaje de los estudiantes.							
6	Toma en cuenta el ritmo de aprendizaje de los estudiantes.							
7	Cuenta con las fichas integrales consolidadas de todos los estudiantes.							
8	Realiza la contextualización curricular según las características, de los niños y de su contexto.							
9	Realiza una autoevaluación de su práctica educativa.							
10	Asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica.							
11	Cuenta con calendarización anual.							
12	Realiza un uso efectivo del tiempo en actividades pedagógicas.							
DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD COMUNICATIVA								
13	Establece una relación comunicativa empática con los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Utiliza un lenguaje y gramática adecuada a la edad de los niños.							
15	Practica una comunicación horizontal y permanente con los padres de familia y miembros de la comunidad.							
16	Realiza una observación individual de cada estudiante.							
17	Realiza el registro de las observaciones.							
DIMENSIÓN 3: PROYECCIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA								
18	Participa en la elaboración del diagnóstico para conocer el	Si	No	Si	No	Si	No	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: TRABAJO PEDAGÓGICO Prepara un ambiente adecuado de acuerdo a la edad y características de los niños y niñas (sectores de aprendizaje).	/		/		/		
2	El espacio escolar: cuenta con condiciones de iluminación, ventilación y libre de ruidos.	/		/		/		
3	Propicia un ambiente favorable para el aprendizaje (motivación pertinente y constante).	/		/		/		
4	Ejecuta actividades pedagógicas (unidades, proyectos y/o talleres) según las necesidades e interés de los estudiantes.	/		/		/		
5	Toma en cuenta los estilos de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/		
6	Toma en cuenta el ritmo de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/		
7	Cuenta con las fichas integrales consolidadas de todos los estudiantes.	/		/		/		
8	Realiza la contextualización curricular según las características, de los niños y de su contexto.	/		/		/		
9	Realiza una autoevaluación de su práctica educativa.	/		/		/		
10	Asume compromisos para mejorar su práctica pedagógica.	/		/		/		
11	Cuenta con calendarización anual.	/		/		/		
12	Realiza un uso efectivo del tiempo en actividades pedagógicas.	/		/		/		
13	DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD COMUNICATIVA Establece una relación comunicativa empática con los estudiantes.	/		/		/		
14	Utiliza un lenguaje y gramática adecuada a la edad de los niños.	/		/		/		
15	Practica una comunicación horizontal y permanente con los padres de familia y miembros de la comunidad.	/		/		/		
16	Realiza una observación individual de cada estudiante.	/		/		/		
17	Realiza el registro de las observaciones.	/		/		/		
18	DIMENSIÓN 3: PROYECCIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA Participa en la elaboración del diagnóstico para conocer el	/		/		/		

	ambiente familiar de los niños.								
19	Participa en la elaboración del diagnóstico para conocer el contexto de los niños.								
20	Planifica reuniones y/o escuela de padres con las familias.								
21	Ejecuta reuniones y/o escuela de padres con las familias.								
22	Trabaja en coordinación con diversos agentes de la comunidad (salud, ONG, Municipalidad, Iglesia etc.)								
23	Participa en las reuniones comunales.								
24	Establece una relación de respeto y escucha con los integrantes de la comunidad.								
25	Conoce sus funciones como Promotora Educativa.								
26	Cumple con responsabilidad las normas vigentes en las que se plantean sus funciones.								
DIMENSIÓN 4: CARACTERÍSTICAS PERSONALES									
27	Demuestra una actitud positiva hacia sí misma.								
28	Realiza una autocrítica frente a su desempeño laboral.								
29	Participa en la toma de decisiones en las planificaciones y actividades pedagógicas.								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Marillo Flores John DNI: 10720025

Especialidad del validador: Dr. en Adm. de la Educación

15 de 09 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.